

4. Стратегические направления развития евразийской экономической интеграции до 2025 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://docs.eaeunion.org/docs/ru-ru/01428320/scd_12012021_12– Дата доступа: 28.02.2022.

УДК 331

ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В КОНТЕКСТЕ ЕВРАЗИЙСКОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ

О.А. Бодрилова, канд. экон. наук, доцент И.В. Устинович, ФММП БНТУ, г. Минск

Резюме – выявлены основные направления по эффективному управлению трудовыми ресурсами. Требуется учитывать множество факторов, такие как: внутренние проблемы, решение ситуаций на разных уровнях, сформировать и организовать работу кадров на предприятии, обеспечить последующее развитие.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, кадры, персонал.

Введение. Человек всегда будет производительной силой общества. Для эффективной работы необходимо задействовать интересы личности, предприятия и всего общества. Только при учете всех аспектов можно организовать правильную работу трудовых ресурсов.

Основная часть. Подготовленные работники отделов кадров несут ответственность за организацию руководства трудовыми ресурсами. Чтобы содействовать руководству на разных этапах данные специалисты должны быть осведомлены о целях организации. Вместе с тем, руководители низшего звена должны понимать всю специфику управления трудовыми ресурсами, чтобы воспользоваться помощью специалистов по подбору кадров. Важно, чтобы все руководители знали и понимали методы управления персоналом. К основным методам можно отнести: планирование ресурсов, набор персонала, отбор кандидатов, определение заработной платы и различных льгот, профориентация и адаптация, обучение трудовыми навыками, подготовка руководящих кадров, оценка трудовой деятельности, повышение и понижение должности, перевод и увольнение. Исходя из практик крупных предприятий, для организации мероприятий по повышению конкурентоспособности необходимо сконцентрироваться на человеческом факторе. Классические методы управления не могут подстроиться под технологический прогресс в условиях кардинальных изменений.

В Республике Беларусь занятым населением считаются лица в возрасте 15-74 лет. Данные лица составляют 97,7% рабочей силы страны. Исходя из статистики за 2021 год, количество занятого населения увеличилось до 98%. Уровень безработицы понизился на 6% по сравнению с 2020 годом, что говорит о заинтересованности населения в предоставлении рабочих мест. Все показатели рассчитываются ежеквартально в течении текущего года. Большинство предприятий страны направлены на оптимизацию капитала, технологий, бренда. Однако при анализе предприятий было выявлено, что удельный вес самого ценного ресурса составляют рабочие силы. Эффективность любой бизнес-стратегии напрямую зависит от четкости и убедительности стратегии в области управления. Одной из важнейших функций системы эффективности показателей является четкая мера различий между реальной (текущей) и архитектурной (стандартной) системой трудовых ресурсов. Данные различия могут возникнуть в самой системе трудовых ресурсов, стратегии организации и фактическом поведении служащих. На примере одной фирмы можно проследить анализ показателей, которые говорят о том, что определенное количество менеджеров достигнет пенсионного возраста, предприятие столкнется с нехваткой персонала. Так, снижение темпов роста бизнеса и ограничения в сфере найма существенно сократили поступление новых сотрудников. Из многих факторов (например, изменение постоянных и переменных издержек, их удельный вес в сумме себестоимости, который покажет их долю) анализа затрат и результатов можно сделать вывод о том, что система показателей эффективности трудовыми ресурсами представляет из себя микроструктуру. Чтобы калькулировать элементы работы нужно увязать все с конкретной стратегией и операционными задачами организации. Для повышения результата процесса принятия решения следует сконцентрироваться на основных видах деятельности трудовых ресурсов.

Определение показателей эффективности (наличие на предприятии достаточного количества квалифицированных сотрудников, социальная защита, рациональное использование трудового времени, уровень трудовых затрат на производство продукции, объем производства) трудовыми ресурсами позволит проанализировать стратегические возможности и базовые способности персонала.

Чтобы сформировать цель, проекту необходимо иметь следующие характеристики:

1. Проект должен иметь связь с процессом реализации стратегии фирмы. Стратегическая важность призвана решать проблемы операционного или стратегического характера, и напрямую соответствовать стратегии организации.

2. Финансовая значимость считается одной из главных в области развития трудовых ресурсов. Выделение средств на обучение и практику позволит повысить ценность кадров.

3. Особо значимыми считаются проекты, которые влияют на большую часть персонала. Такие проекты являются долгосрочными для предприятия и имеют прямую связь с успехом бизнеса. Некоторые проекты будут нести информационный характер, либо финансовую информацию, которая реализуется на протяжении многих лет.

4. Налаживание связей непостоянных элементов бизнеса. В организации необходим баланс элементов предприятия, чтобы работа была эффективной. Поэтому анализ затрат позволит устранить проблемы.

5. Сосредоточенность в решении вопросов и проблем, а также самостоятельность организации.

Инвестиции в персонал отражаются в показателях себестоимости реализованной продукции, коммерческих, общих и административных расходах. В действительности большинству фирм в перспективе сложно оценить реальную стоимость своих инвестиций в развитие трудовых ресурсов.

Так современный менеджмент предлагает в перспективе охватить различные аспекты использования персонала:

1. Предпочтение отдается группе и отношению между ее работниками.

2. Управление задействует максимальный потенциал персонала через мотивационные условия.

3. Методы и формы управления внутри предприятия связываются организационной структурой.

Выявлены новые тенденции организации труда из реальной практики менеджмента трудовых ресурсов:

1. Повышается самостоятельность сотрудников в формировании производительности. Выполнение работ как целостного задания с большим акцентом на размытие границ трудовых функций.

2. Организация труда с помощью формирования групп. На сегодняшний день распространение получили «кружки качества». Данная форма позволяет решать производственные вопросы как: снижение брака, экономия ресурсов, организация трудового процесса, обеспечение технической безопасности. Так сформировалось несколько групп в организации, где автономные бригады отвечают за основные производственные процессы. Бригады подчиняются директору предприятия, тогда упраздняются остальные управленческие звенья.

3. Пересмотр системы оплаты труда. За счет высоких технологий производства невозможно полностью оценить работу сотрудника. Поэтому предлагается формирование систем материального вознаграждения, которые складываются из групповых принципов и выполненных заданий. Текущая среднемесячная заработная плата по стране на январь 2022 года составляет 1477,8 белорусских рублей. При сравнении отслеживается рост заработной платы, так в январе 2021 года среднемесячная заработная плата составляла 1290,0 белорусских рубле. Если же дело касается новаторства, изобретательской деятельности, то рассматриваются процентные выплаты из прибыли от новой продукции. Также большое распространение стали получать гибкие графики работы для сотрудников. В среднем за неделю на одного человека приходится 31-40 отработанных часов. Суть данной системы заключается в предоставлении права выбора графика сотруднику в рамках общего количества часов за неделю или месяц.

4. Одним из новейших методов стимулирования персонала принято считать пожизненную гарантированную занятость. Данные предприятия обязуются повысить степень ответственности персонала в рамках заинтересованности повышения качества дел предприятия. Также на достижение данного метода направлены меры по укреплению интересов человека, группы и предприятия в целом на фоне лояльности работников. Всего удельный вес занятого населения (15–74 лет), работающего на основе трудового договора (контракта) на определенный срок в 2021 году составлял 92,5%, когда в 2020 году данный показатель был 91,2%.

5. Перемещение работников в рамках обмена сотрудниками, а также информационный обмен и укрепление межличностных контактов.

6. При разработке инновационной продукции задействуются целевые проектные группы и венчурные подразделения, которые работают с высокой степенью опасности. Так сокращаются риски потери интеллектуальной собственности, что включает силы и время сотрудников на создание новой продукции.

7. Непрерывное развитие персонала, которое связано с развитие новых техник и технологий. Суть данной формы заключается в стандартной переподготовке, оценке и стимулированию кадров. В процессе обучения идет задействование новейшей научно-технической и технологической информации.

Заключение. Таким образом, управление трудовыми ресурсами является одним из главных источников эффективности предприятия. Тенденции и перспективы управления трудовыми ресурсами только начинают находить свое применение в Республике Беларусь. Однако, пока еще нет четко сформированной системы, но уже проходи стадия формирования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by/>. – Дата доступа: 24.02.2022.

2. Общегосударственный классификатор Республики Беларусь ОКРБ 005-2011 «Виды экономической деятельности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by/>. – Дата доступа: 24.02.2022.

3. Индикаторы достойного труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/>. – Дата доступа: 24.02.2022.

4. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. Учебно-практическое пособие / А. Я. Кибанов, Л. В. — М.: Проспект, 2020. - 64 с.

5. Грибов В. Д. Основы экономики, менеджмента и маркетинга. Учебное пособие / В. Д. Грибов. — М.: КноРус, 2020. - 224 с.