

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Статья посвящена вопросам управления социально-экономической эффективностью труда работников торговой организации. Обращается внимание на обеспечение рационального использования трудового потенциала и на создание мотивационной заинтересованности трудовой активности работников. Выделено два подхода к управлению человеческими ресурсами и персоналом на макроуровне и микроуровне, а также определены показатели, характеризующие экономическую и социальную эффективность труда работников торговой организации.

The article is devoted to the issues of managing the social and economic efficiency of labor of trade organization employees. The authors draw attention to ensuring the rational use of labor potential and to create a motivational interest of workers' labor activity. Two approaches to the management of human resources and personnel at the macrolevel and microlevel are singled out, as well as indicators characterizing the economic and social efficiency of labor of the trade organization employees.

Ключевые слова: труд; персонал; ресурсы; потенциал; эффективность.

Key words: labor; personnel; resources; potential; efficiency.

Формирование трудового потенциала, соответствующего рыночной экономике, представляется перспективным стратегическим элементом в становлении Республики Беларусь. Эффективность управления персоналом субъекта хозяйствования предполагает, в первую очередь, обеспечение рационального использования имеющегося в распоряжении организации трудового потенциала, т. е. кадровой расстановки, обеспечение должностей, подлежащих замещению работниками с высшим и средним специальным образованием и т. п. С другой стороны, создание мотивационной заинтересованности трудовой активности работника в улучшении своего потенциала. Результатом (эффектом) выступает прирост валового внутреннего продукта на макроуровне и повышение производительности труда на микроуровне.

В современных условиях развития рынка труда приобретает приоритетное направление политика «интеллектуализации общественного труда», объективными и субъективными предпосылками которой является развитие трудовых ресурсов.

Период экономической трансформации, проявляющийся в развитии профессионального, квалификационного и интеллектуального общества, вызывает необходимость в совершенствовании методов анализа, отражающих эти процессы. Объективная характеристика любого процесса не представляется возможной без количественного измерения качественных изменений. Умственная нагрузка члена общества в процессе труда определяется сложностью выполняемых им работ, и, соответственно, требует постоянного вложения средств в повышение образовательного уровня.

Современный подход в сфере управления персоналом субъекта хозяйствования ориентирован на повышение, в первую очередь, производительности и эффективности труда работников, что в свою очередь, определяет качество обслуживания потребителей и формирование конкурентных преимуществ организации на рынке ее функционирования.

Под качеством торгового обслуживания подразумевается создание в торговой организации наиболее благоприятных условий для реализации основной функции торговли (выбора и приобретения товаров населением и оказания услуг). Качество торгового обслуживания зависит от состояния материально-технической базы, наличия оборотных средств, уровня культуры торгового персонала, степени его профессионализма, знания персоналом магазинов психологии покупателей. В совокупности ресурсное обеспечение торговой организации определяет эффективность труда работников (таблица 1).

Таблица 1 – Социальная и экономическая характеристика показателей эффективности труда

<i>Экономическая характеристика показателей эффективности</i>			
<i>ср</i> <i>ка</i> <i>по</i> <i>каз</i> <i>ате</i>		<i>Оборотные средства организации, вложенные в товарные запасы</i>	<i>Материально- техническая база торговли, эффективность</i>
			<i>Труд, его организация и результат</i>

			<i>использования и рациональное ее размещение</i>	
<i>Оборотные средства организации, вложенные в товарные запасы</i>			Ассортиментная политика организации. Размещение товарных запасов	Обеспечение прироста производительности труда. Расширение ассортимента товаров на одного работника
<i>Материально-техническая база торговли, эффективность использования и рациональное ее размещение</i>	Удовлетворенность спроса покупателей товарами с учетом потребностей и запросов населения			Обеспеченность населения торговыми точками, торговыми площадями
<i>Труд, его организация и результат</i>	Трудоемкость процесса реализации. Интенсивность труда		Обеспеченность процесса труда средствами и предметами. Автоматизация трудового процесса. Уменьшение доли ручного труда	

Приоритетами выбора критериев управления персоналом являются повышение качества труда работников в соответствии с потребностями рынка труда; улучшение качества оказываемых услуг или конкурентоспособности предлагаемого товара, качества сервиса и других факторов; экономия ресурсов за счет реализации фактора научно-технического прогресса, совершенствования системы менеджмента.

В современных условиях развития рынка труда с учетом предъявляемых требований к работнику (в первую очередь, это уровень образования, определяющий способность к труду) и его значимости (кадры решают все), целесообразным является употребление термина «трудовой потенциал», который характеризует не только способность к труду, но и личностный потенциал. Кроме того, существует мнение, что трудовой потенциал – понятие более широкое, чем трудовые ресурсы.

Трудовой потенциал, с точки зрения производительных сил, характеризуется рядом организационно-экономических и демографических параметров. С точки зрения производственных отношений трудовой потенциал – это совокупность производственных отношений на многоуровневой основе по формированию и эффективному функционированию личного фактора.

Трудовой потенциал следует рассматривать в следующих аспектах: с точки зрения ресурсного подхода необходимо исследовать потенциал как способность ресурсов давать определенные результаты и обеспечивать функционирование системы; с точки зрения резервного подхода трудовой потенциал – это неиспользованные возможности.

Возрастающая роль человека и привлечение внимания к его индивидуальности потребовали расширения терминологии, характеризующей качественную характеристику трудовых ресурсов.

Термин «трудовые ресурсы» («человеческие ресурсы») следует рассматривать в макроэкономическом аспекте. Термин «персонал» характеризует совокупность профессионально-квалификационного состава субъекта хозяйствования.

Рыночные отношения требуют принципиально новых подходов к организации управления субъектом хозяйствования. Рынок ставит субъект хозяйствования в принципиально новые отношения с субъектами других форм собственности, с производственными и иными партнерами, работниками. Устанавливаются новые экономические и правовые регуляторы. В связи с этим меняется и отношение к персоналу.

Таким образом, с течением времени расширяются концептуальные подходы к управлению трудовыми ресурсами на макроуровне и управлению персоналом на уровне субъекта хозяйствования, что отразилось на взаимодействии труда и капитала (таблица 2).

Необходимость вложения средств в развитие трудовых ресурсов очевидна, что актуализирует данную проблему и заслуживает дальнейшего изучения.

Таблица 2– Содержание подходов к управлению человеческими ресурсами и персоналом

Название	Первый подход	Второй подход
Управление трудовыми	Стратегические аспекты решения проблемы,	Государственное регулирование в

(человеческими) ресурсами	включая вопросы социального развития	области труда и занятости
Управление персоналом	Оперативная работа с кадрами	Трудовые отношения на уровне организации

Для создания мотивационной базы реализации трудового потенциала целесообразно выполнить следующее:

- ориентировать кадровую политику на совершенствование трудового потенциала субъекта хозяйствования путем улучшения кадрового обеспечения и повышения образовательного уровня персонала, рационального использования персонала, повышения квалификации, участия в проведении семинаров, осуществлении прохождения стажировок и т. д. на основе обобщения опыта других организаций;

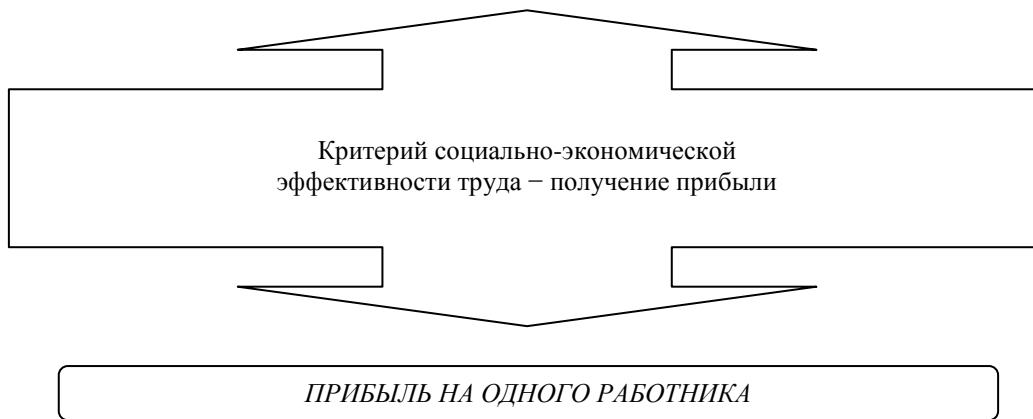
- расширить индивидуализацию оплаты труда путем мотивации к реализации творческого потенциала персонала путем установления повышающего коэффициента к должностному окладу за счет средств, полученных от внедрения предложенных работником мероприятий.

Со стороны субъекта хозяйствования целесообразно создать условия, обеспечивающие стремление персонала к повышению квалификации, продвижению по службе, а также потребность в приобретении (в случае необходимости) иного образования, активность поиска работы, включая миграцию, и другое, что будет способствовать получению более высокого уровня доходов (денежные выгоды), либо внутреннего удовлетворения (неденежные выгоды).

Основным критерием социально-экономической эффективности труда работников организации является получение прибыли. Для управления социально-экономической эффективностью труда работников возникает необходимость оценки показателей обеспечения экономической и социальной эффективности труда на микроуровне. Для торговых организаций при оценке их ресурсного потенциала такими показателями являются ускорение товарооборачиваемости, фондовооруженность и обеспечение прироста по сравнению с приростом производительности труда, товарные запасы на одного работника и т. д. (рисунок). К показателям, характеризующим результаты труда, относятся чистая продукция на одного работника, розничный товароборот на одного работника, расходы на оплату труда в составе расходов на реализацию товаров на одного работника, фонд заработной платы на одного работника.

Блок-схема обеспечения социально-экономической эффективности труда работников торговых организаций





Таким образом, рассмотрение человеческого фактора на макро- и микроуровнях позволяет сделать вывод о том, что трудовой потенциал субъекта хозяйствования как экономическая категория представляет собой отношения по поводу возможности реализации имеющихся способностей, обусловленных взаимосвязанной совокупностью, в первую очередь, образования, соответствующего профилю деятельности организации, а также здоровья, навыков, мастерства и других его компонентов, направленных на достижение отдачи при взаимодействии труда и капитала. Степень проявления такой возможности мотивирована материальными и моральными стимулами и ориентирована на обеспечение дохода в процессе трудовой деятельности.