

ФАКТОРЫ, ВОЗДЕЙСТВУЮЩИЕ НА ПОВЫШЕНИЕ ТРУДОВОЙ АКТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Исследование проблем теории и практики управления персоналом с целью повышения трудовой активности в условиях кризиса актуально и важно как для организации, так и отдельного работника. Персонал является важной составляющей прибыльности субъекта хозяйствования. Правильное и целесообразное управление персоналом гарантирует успех работы организации, что обеспечивает благоприятную социально-экономическую обстановку в стране. В современных условиях необходимо постоянно совершенствовать систему мотивации, организации труда и управления персоналом, чтобы достигнуть социально-экономической стабильности в стране. Поэтому актуальность внедрения инноваций и совершенствования методов управления персоналом в организации все более возрастает.

Умение создать хорошее настроение в коллективе – одна из главных задач управленческой системы, так как это равносильно умножению производительной силы труда. Установлено, что результаты труда во многом зависят от целого ряда психологических факторов. Умение учитывать эти факторы и с их помощью целенаправленно воздействовать на отдельных работников помогает руководителю сформировать коллектив с едиными целями и задачами. Социологические исследования свидетельствуют о том, что если успех деятельности хозяйственного руководителя на 15% зависит от его профессиональных знаний, то на 85% – от умения работать с людьми [1, с. 89].

Трудовая активность работников представляет собой реализацию интеллектуального и физического потенциала рабочей силы в процессе трудовой деятельности [2, с. 61]. С точки зрения управления персоналом трудовая активность рассматривается как качественная характеристика отдельного сотрудника, а также в целом структурного подразделения или всей организации в целом. На формирование трудовой активности влияет ряд объективных и субъективных факторов. Трудовая активность персонала является не исключительно сугубо личностным качеством своего работника или мерилем его профессионализма. Формирование трудовой активности практически всегда обуславливает не только сам сотрудник, но и его рабочее окружение, в первую очередь – руководство и работодатель как организация, а также условия труда, уровень его организации, совершенствование оплаты труда и материального стимулирования, социальная защита, забота о быте людей.

Отражают различные аспекты трудовой активности следующие показатели: индикаторы, характеризующие качество и количество выполненной работы; показатели использования оборудования, овладение передовыми методами и приемами труда; сроки и степень освоения новой технологии, видов продукции; соблюдение норм и правил внутреннего распорядка, технологической и трудовой дисциплины; участие работников в рационализаторстве, изобретательстве, совершенствовании организации производства и труда и т. д.

На эффективность применения методов управления и уровень трудовой активности персонала влияют как внешние факторы (общество, экономика, экология, технология), так и внутренние (менеджмент, видение, структура управления, культура, персонал с совокупностью индивидуальных способностей, других психических свойств, интересов, мотивов поведения, неформальных отношений, мышления, воображения, предметы и орудия труда, технологические нормативы и др.).

Важный фактор, влияющий на уровень трудовой активности персонала организации, – соотношение среднемесячного дохода от трудовой деятельности работника и данного показателя в отрасли и по Республике Беларусь в целом, в том числе по региону. Факторами, влияющими на рабочий климат, также являются:

- факторы среды: степень конкуренции, уровень безработицы, юридические ограничения;
- технологические факторы: трудоемкость и капиталоемкость бизнеса, ограниченный срок годности продукта, ключевой персонал, темпы технологических изменений;

– исторические факторы: история персонала, стиль управления, стиль ведения переговоров профсоюзами или ассоциацией персонала, вовлеченные личности и их взаимодействие, локальная культура и др.

Изучение теории и анализ практики применения различных методов управления и их влияния на трудовую активность персонала нами проводились на базе учреждения «Территориальный центр социального обслуживания населения Железнодорожного района г. Гомеля». Проводимый анализ использования социально-психологических методов управления в учреждении и оценка их влияния на трудовую активность позволил сделать следующие заключения:

– Учреждение «Территориальный центр социального обслуживания населения Железнодорожного района г. Гомеля» – государственное учреждение социального обслуживания, деятельность которого направлена на организацию комплексного социального обслуживания граждан (семей), находящихся в трудной жизненной ситуации. В исследуемом периоде повышена эффективность деятельности учреждения, увеличены доходы от деятельности учреждения за счет внедрения новых услуг.

– В учреждении «Территориальный центр социального обслуживания населения Железнодорожного района г. Гомеля» широко используются различные социально-психологические методы управления персоналом, при помощи которых осуществляется управление отношениями в коллективах и между коллективами. Они основаны на использовании моральных стимулов к труду, которые целенаправленно воздействуют на личность с целью достижения наилучших результатов работы организации.

– При воздействии социально-психологических методов управления персоналом в учреждении осуществляется социальная защита работников, предоставляются социальные гарантии и компенсации, уделяется значительное внимание медицинскому обслуживанию, социальные льготы, предоставляемые работникам, права и интересы работников отражены в коллективном договоре; в изучаемом периоде повышена социальная эффективность: снижена текучесть кадров, увеличена удовлетворенность трудом.

На уровень трудовой активности персонала большое влияние оказывает проводимая в организации кадровая политика, включающая ценностные ориентиры, методы, формы, процедуры, способы оценки, используемые в управлении людьми. Существенным условием образования и развития трудовых коллективов является соблюдение принципа психофизиологической совместимости. Японские социологи утверждают, что от настроения, желания человека работать и от того, какая морально-психологическая обстановка в коллективе, производительность труда примерно в 1,5 раза может увеличиться или в несколько раз уменьшиться.

В цифровой экономике анализ практики управления показывает, что организация, основанная на труде большого числа людей, нуждается в совершенствовании системы управления персоналом, так как появляется много различных технологий управления человеческими ресурсами, но неизменным остается тот факт, что каждый работник – это, прежде всего, человек со своими личными, социальными, психологическими и физиологическими особенностями. Эти индивидуальные особенности человека, грамотный подход к управлению ими показывают, как влияют экономические, социальные и психологические факторы на эффективность работы всех подразделений организации. Организации дешевле грамотно организовать работу сотрудников с учетом всех социальных, психологических и физиологических особенностей, чем потом устранять последствия, нанимать новых сотрудников на экономически непривлекательные места или в проблемном климате.

Список использованной литературы

1. **Виханский, О. С.** Менеджмент : учеб. / О. С. Виханский, А. И. Наумов ; под ред. О. С. Виханского. – М. : Гардарики, 2019. – 528 с.
2. **Никитаева, А. Ю.** Управление персоналом : учеб. пособие / А. Ю. Никитаева. – М. : КноРус, 2020. – 232 с.