

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Сымук Е.П.

**Могилевский государственный университет продовольствия
г. Могилев, Беларусь**

Обеспечение рационального использования трудовых ресурсов во всех регионах страны составляет одну из важнейших задач социально-экономического развития хозяйственного комплекса Республики Беларусь. Для ее решения требуется объективная оценка трудовых ресурсов, потребностей предприятий промышленности в рабочей силе и путей наиболее эффективного и полного использования трудовых ресурсов в стране и регионах, исходя из интересов всего общества.

На сегодняшний день анализ деятельности предприятий показывает, что политика занятости в промышленности носит в основном тактический характер и не ориентирована на долгосрочные задачи привлечения и закрепления персонала, обеспечения преемственности работников. Более того, получила распространение практика набора сотрудников только на испытательный срок с последующим увольнением и формулировкой о несоответствии занимаемой должности. Вопрос о повышении квалификации на многих предприятиях не ставится, хотя дефицит квалифицированных кадров превратился в серьезную проблему [1].

Сохранение старых технологий индустриального типа при высокой интенсивности труда работников приводит к многоплановым негативным последствиям с точки зрения развития человека.

Неблагоприятные условия и режимы труда негативно влияют на работоспособность, способствуют ускоренному физическому износу человеческого капитала. В результате снижается мотивация к труду, растет доля работников, которые не стремятся к стабильности трудовых отношений (прочным связям с предприятием), а значит, не ориентированы на профессиональное развитие.

Также, отставание технологической базы ведет к деградации профессиональных навыков, препятствует естественному накоплению и обновлению человеческого капитала, делает невозможным повышение профессионализма работников, а, следовательно, и их участие в предстоящей модернизации с ее новыми требованиями к качеству рабочей силы.

Одной из главных проблем управления трудовыми ресурсами является низкая эффективность их использования. Невысокий уровень заработной платы в большинстве отраслей промышленности не способствует рациональному использованию трудовых ресурсов и приводит к оттоку в первую очередь высококвалифицированных работников.

Значимость проблемы использования трудовых ресурсов повышается также в связи с сокращением их прироста из-за действия демографических факторов. Динамика численности занятого населения в промышленности Республики Беларусь имеет отрицательную тенденцию на протяжении последних шести лет [2, с. 92].

Тем не менее, необходимо отметить повышение роли человеческого фактора в условиях современного развития экономики Республики Беларусь. Происходит постепенное переосмысление роли и места персонала в системе управления. Рыночные условия определяют ориентацию производственных организаций на интенсивные

методы работы и соответствующее мировым стандартам качество продукции, предполагают поиск оптимальных систем управления, и в частности, управления персоналом, направленных на активизацию личностного потенциала работника. Без мотивированных и квалифицированных сотрудников ни одно предприятие не в состоянии эффективно функционировать.

Поиск новых, более совершенных моделей управления работниками на предприятиях предполагает:

- во-первых, достижение более высокой экономической эффективности результатов деятельности предприятия в целом и деятельности по управлению персоналом в частности;

- во-вторых, консолидацию персонала независимо от занимаемой должности вокруг общей цели предприятия и создание условий для корпоративной солидарности работающих [1].

В настоящее время организация эффективной системы мотивации персонала является одной из наиболее сложных практических проблем менеджмента [3].

Среди проблем, связанных с низкой мотивацией труда персонала на промышленных предприятиях, можно выделить следующие:

- текучесть кадров;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- некачественный труд (брак);
- отсутствие условий для самореализации потенциалов сотрудников;
- слабая перспектива карьерного роста, отражающаяся на рабочем тоне сотрудников;

- невысокий профессиональный уровень персонала;
- безынициативность сотрудников;
- недостаточное оснащение рабочих мест;
- недостаточное внимание к учебе и стажировке резерва;
- неразвитость социо-культурного быта предприятия;
- нежелание сотрудников повышать свою квалификацию;
- неналаженность системы стимулирования труда;
- низкий моральный дух в коллективе и другое.

Таким образом, анализ сложившейся ситуации позволяет сделать вывод о необходимости поиска новых подходов к эффективному управлению предприятием. Одной из сфер совершенствования управления предприятием в целом является совершенствование управления персоналом, которому, как показал анализ, в настоящее время уделяется крайне мало внимания.

Литература

1 Колесниченко, Е.А. Специфика управления трудовыми ресурсами на предприятиях промышленности / Е.А. Колесниченко, Е.Ю. Меркулова // Социально-экономические явления и процессы. – 2011. – №10 (032). – С. 103-107.

2 Статистический ежегодник Республики Беларусь 2017: стат. сб. / Нац. Стат. Комитет РБ; редкол.: И.В. Медведева [и др.]. – Минск, 2017. – 506 с.

3 Захаров, А.Н. Современное состояние и проблемы эффективности использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственных организациях / А.Н. Захаров // Вестник НГИЭИ. – 2014. – № 11 (42). – С. 26-41.