
УДК 331.7

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Рублевская Е.П., студент,

Сырокваш Н.А., ст. преподаватель

*Белорусский государственный аграрный технический университет,
г. Минск, Беларусь*

В современном мире знания и навыки управления человеческими ресурсами становятся все более важными для успеха организации. Экономика труда играет ключевую роль в управлении человеческими ресурсами, поскольку она обеспечивает теоретическую основу для понимания и анализа рабочей силы и ее влияния на производительность и эффективность организации.

Экономика труда изучает взаимосвязь между трудом и его оплатой, а также соотношение между работой и отдыхом. Она также анализирует спрос и предложение на рынке труда, влияние образования, профессиональной подготовки и социальных программ на рынок труда. Все это помогает понять поведение работников и их мотивацию.

Управление человеческими ресурсами направлено на оптимизацию использования человеческих ресурсов в организации с целью достижения ее стратегических целей. Оно включает в себя планирование, найм, обучение, развитие, мотивацию и оценку персонала. Эффективное управление человеческими ресурсами позволяет организациям использовать потенциал своих сотрудников, снижать затраты на оплату труда, повышать производительность и удовлетворенность работников. Обе эти области тесно связаны между

собой. Экономика труда предоставляет информацию о рынке труда и его характеристиках, что помогает специалистам по управлению человеческими ресурсами принимать обоснованные решения о найме, обучении, развитии и мотивации персонала. Так, например, за 2023 год уровень занятости населения Беларуси среди граждан в возрасте от 15 до 74 лет составил 67,3%, уровень безработицы - 3,5% от численности рабочей силы, таковы данные выборочного обследования домашних хозяйств по проблемам занятости населения. Среди населения в трудоспособном возрасте в экономике Беларуси было занято 83,6%. Среди женщин в трудоспособном возрасте уровень занятости и безработицы составляет 84,3% и 2,7% соответственно (среди мужчин - 82,9% и 4,1%).

Экономика труда и управление человеческими ресурсами – две важные составляющие успешной организации. Сегодня, когда знания и навыки в области управления человеческими ресурсами являются одним из ключевых факторов успеха компании, важность экономики труда становится еще более очевидной. Эта дисциплина изучает взаимосвязь между затратами на труд и его отдачей, а также оптимальное соотношение между рабочим временем и отдыхом. Кроме того, экономика труда анализирует соотношение спроса и предложения на рынке труда и влияние различных факторов (таких как образование, профессиональная подготовка и социальные программы) на этот рынок.

Управление человеческими ресурсами (HRM) направлено на оптимальное использование человеческих ресурсов для достижения стратегических целей организации. Основные задачи HRM включают планирование, найм, обучение и развитие персонала, а также его мотивацию и оценку.

Важным аспектом как экономики труда, так и HRM является обеспечение баланса интересов работников и работодателей. Это

может включать разработку эффективных систем оплаты труда, обеспечение благоприятных условий работы, предоставление возможностей для профессионального и карьерного развития.

Тесная связь между экономикой труда и управлением человеческими ресурсами проявляется в том, что первая дисциплина предоставляет информацию о состоянии рынка труда и его особенностях, что позволяет специалистам по HRM принимать обоснованные решения при найме и развитии персонала. В то же время, HRM может оказывать влияние на экономику труда, изменяя соотношение спроса и предложения на определенные профессии и изменяя уровень безработицы.

В целом, экономика труда и управление человеческими ресурсами имеют ключевое значение для обеспечения эффективности организации. Они взаимосвязаны и взаимозависимы, поэтому их развитие и применение должны быть скоординированы для достижения наилучших результатов.

Экономика труда и управление человеческими ресурсами также важны для создания благоприятной рабочей среды и повышения удовлетворенности работников. Они помогают организациям привлекать и удерживать талантливых сотрудников, что является ключевым фактором для долгосрочного успеха. Кроме того, эти две области знаний помогают организациям адаптироваться к изменениям в экономике и на рынке труда. Например, в условиях экономического спада организации могут снижать затраты на труд, используя более эффективные системы оплаты и сокращая рабочие места. В то же время, в период экономического роста организации могут увеличивать штат сотрудников и расширять свою деятельность, используя знания и опыт управления человеческими ресурсами.

Важно отметить, что экономика труда и управление человеческими ресурсами не являются статичными дисциплинами.

Они постоянно развиваются и адаптируются к новым условиям и вызовам. Например, с развитием технологий и автоматизации многие традиционные профессии исчезают, а новые появляются. Это требует от специалистов в области экономики труда и управления человеческими ресурсами гибкости и способности адаптироваться к новым условиям.

В заключение, экономика труда и управление человеческими ресурсами являются ключевыми факторами успеха организации. Они обеспечивают теоретическую базу для анализа рабочей силы, помогают оптимизировать использование человеческих ресурсов и создавать благоприятную рабочую среду.

Список использованных источников

1. Регионы Республики Беларусь. Социально-экономические показатели: Статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь; редакционная коллегия: редакционная коллегия (председатель редакционной коллегии) И.В. Медведева [и др.]. – Минск – Т. 1. – 2022. – 732 с.