

Как известно, современный этап экономической политики характеризуется усилением государственного регулирования экономики. Приведенные же расчеты позволяют говорить о просчетах в экономической политике государства и прежде всего об отсутствии последовательной и скоординированной политики в области ценообразования и заработной платы, поскольку опережающий рост реальной заработной платы по отношению к производительности труда в отдельных отраслях экономики (в том числе в промышленности) обусловлен перераспределением через механизм цен в их пользу стоимости, созданной в других отраслях экономики. В результате стимулируются инфляционные процессы, обусловленные неоправданным ростом цен в одних отраслях экономики (и прежде всего в добывающих и сырьевых, оказывающих значительное влияние на формирование издержек производства во всех без исключения отраслях экономики), в то же время подрываются стимулы к производительности труда в других отраслях, где оценка реального вклада работников оказалась заниженной, вследствие чего эти отрасли далее приходят в упадок.

Предлагаемые подходы к анализу соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы могут быть с некоторой модификацией использованы в анализе хозяйственной деятельности субъектов хозяйствования.

УДК 331.1

Т.Н. Долинина, доцент; А.А. Шабуня, ассистент

### **ИНФОРМАЦИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

This article is dedicated to problems of information supply for labour management. In the article the different information sources are reviewed and also there is offered the classification of the information according to different characteristics.

В последнее десятилетие с возрастанием понимания роли человека в процессе производства растет внимание к трудовым ресурсам. Сегодня к трудовым ресурсам относятся как к важнейшему фактору обеспечения эффективности функционирования субъектов хозяйствования. Отсюда возникает необходимость постоянного совершенствования управления трудовыми ресурсами предприятия.

В системе управления трудовыми ресурсами важнейшую роль играет информация, позволяющая осуществлять анализ процессов в сфере труда, необходимый для принятия обоснованных управленческих решений. При этом можно выделить следующие направления анализа: эффективность функционирования трудового потенциала; анализ организации социально-трудовых отношений; оценка системы мотивации и оплаты труда; рациональность методов оценки труда; использование рабочего времени. В качестве главного направления рассматривается оценка эффективности функционирования трудового потенциала. Остальные же направления анализа выступают как этапные или сопутствующие.

Эффективное управление трудовыми ресурсами предполагает комплексное использование различных источников информации. При этом встает вопрос о формировании информационного массива для управления трудовыми ресурсами. Под информационным массивом понимают упорядоченную по определенным признакам совокупность всех видов информации, используемой для разработки управленческих решений.

В качестве цели нашего исследования выступало формирование информационного массива исходной информации (известно, что по отношению к операциям обработки информацию подразделяют на исходную, производную и результативную). Первоочередной задачей при этом являлась классификация информации.

Все многообразие информации в системе управления трудовыми ресурсами можно классифицировать по различным признакам: по отношению к субъектам хозяйствования, по содержанию и т.д.

По отношению к субъекту хозяйствования информацию целесообразно подразделить на внешнюю и внутреннюю. Внешняя информация включает ряд следующих составляющих:

1. Официальные документы, регламентирующие социально-трудовые отношения. К ним относятся Трудовой кодекс и законы Республики Беларусь, указы и декреты Президента РБ, постановления Совета Министров и различных министерств, инструкции Министерства труда и Министерства финансов Республики Беларусь и другие законодательные и нормативные акты.

2. Данные информационных изданий Министерства статистики и анализа. В настоящее время периодически выходят следующие статистические сборники, содержащие информацию, которая может быть полезной в системе управления трудовыми ресурсами: «Республика Беларусь в цифрах», «Статистический ежегодник Республики Беларусь», «Статистический бюллетень. Ежемесячник», «Промышленность Республики Беларусь», «Доходы и расходы домашних хозяйств», «Занятость и оплата труда работников», «Заработная плата по профессиям и должностям работников отраслей экономики».

3. Данные международных информационных изданий по статистике труда. Для анализа мирового рынка труда и межстрановых сопоставлений в сфере труда важными источниками информации являются следующие издания: «Ежегодник по статистике труда» (Yearbook of labour statistics), «Статистика рабочей силы стран Организации экономического сотрудничества и развития» (Labour force statistics OCDE), «Перспективы занятости».

4. Информация о возможностях трудоустройства и о наличии предложения рабочей силы. Основными банками данных информации в этой области располагают следующие институциональные структуры: государственная служба занятости; негосударственные, в том числе коммерческие, организации, занимающиеся трудовым посредничеством; средства массовой информации; учебные заведения.

5. Материалы изучения передового опыта, источниками которых являются средства массовой информации, конференции.

6. Прочая неформальная информация, которая может быть получена в устной либо какой-то другой форме при встрече с представителями других предприятий, организаций, учреждений, располагающими интересующей нас информацией.

Внутренняя информация включает следующие составляющие:

1. Плановые и нормативные данные по труду и общеэкономическим показателям.

2. Данные бухгалтерского учета труда и его оплаты. В частности это данные оперативного учета работников предприятия, документация по учету выработки и заработной платы, свод заработной платы и др.

3. Данные статистической отчетности по труду. Информация о численности персонала предприятия, отработанном времени, фонде заработной платы и др. приводится

в форме месячной отчетности 1-труд «Отчет по труду и движению рабочей силы», форме годовой отчетности 1-т «Отчет по труду», формах специальных обследований.

4. Нормативные документы, регламентирующие социально-трудовые отношения на предприятии. К таким документам относятся: коллективный договор между трудовым коллективом и администрацией предприятия, положения об условиях и оплате труда рабочих, служащих, специалистов, руководителей, трудовых коллективов (в том числе положения о премировании, надбавках и доплатах), положения о производственных бригадах и др.

5. Результаты анкетирования и интервью работников. Анкетирование или опросы занятых позволяют получить информацию об их отношении к рабочему процессу, руководству, а также о взаимоотношениях в коллективе и специфике организации труда. Задача интервью заключается в выяснении того, как сделать предприятие более эффективным и привлекательным местом работы.

В зависимости от содержания информация в системе управления трудовыми ресурсами подразделяется на:

1. Документы, регламентирующие социально-трудовые отношения. К ним относятся официальные и внутрифирменные нормативные документы, регулирующие социально-трудовые отношения.

2. Трудовые показатели, которые условно могут быть объединены в следующие блоки: рабочая сила, рабочее время, условия труда, производительность труда, заработная плата.

3. Социологическая и др. информация. Это неформальная информация, полученная в результате интервью и анкетирования работников предприятия или в результате деловых встреч с представителями других предприятий, организаций, учреждений, а также материалы изучения передового опыта.

В заключение следует отметить, что выделение различных видов информации и ее классификация осуществлялись параллельно разработке соответствующей методики анализа по обозначенным выше направлениям. По мере совершенствования и развития методики состав исходной информации может уточняться.

УДК 338.512

О.В. Мясникова, профессор ИУиП; Г.А. Калинин, преподаватель ИУиП

### **МЕТОДИКА РАСЧЕТА УДЕЛЬНОЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ СЕБЕСТОИМОСТИ В МНОГООПЕРАЦИОННЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССАХ ПРЕДМЕТНОЙ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ**

This article is about the problems of calculation technique of specific technological prime cost in subject specialization multioperational production processes.

В экономической теории принято представлять структуру технологической себестоимости в виде суммы двух групп затрат: пропорциональных (переменных) и условно-постоянных. При этом удельная технологическая себестоимость может быть выражена формулой:

$$S_{yo} = a + \frac{B}{N}, \quad (1)$$