

К. Р. Долбилова¹, И. С. Харкевич²

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь, ¹dolbilovakseniya@yandex.ru, ²irina6602@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В БЕЛАРУСИ И КИТАЕ

Управление эффективностью использования трудовых ресурсов является важным элементом для достижения устойчивого экономического роста как в Беларуси, так и в Китае. В исследовании анализируется современное состояние трудовых ресурсов Беларуси и Китая, приводятся примеры успешных организаций обслуживания рабочих мест на предприятиях в производственном секторе и сфере услуг и основные различия, которые заключаются в масштабах внедрения технологий и уровне инвестиций в модернизацию производства.

Ключевые слова: эффективность использования труда; управление трудовыми ресурсами; состояние трудовых ресурсов; перспективы управления.

K. R. Dolbilova¹, I. S. Kharkevich²

Institution of Education “Baranavichy State University”, Baranavichy, the Republic of Belarus, ¹dolbilovakseniya@yandex.ru, ²irina6602@mail.ru

MANAGEMENT OF THE EFFICIENCY OF USE OF LABOR RESOURCES IN BELARUS AND CHINA

Managing the efficiency of human resources is a critical element for achieving sustainable economic growth in both Belarus and China. The study analyzes the current state of labor resources in Belarus and China is analyzed, examples of successful organizations of service of workplaces in the manufacturing sector and the service sector are given, and the main differences are in the scale of implementation of technologies and the level of investment in the modernization of production

Key words: efficiency of use of labor; management of labor resources; labor force status; management prospects.

Введение. В условиях глобальной экономики управление эффективностью использования трудовых ресурсов является одним из центральных элементов стратегического планирования и орга-

низации работы организаций в условиях повышения конкуренции. Оно включает в себя различные аспекты, такие как планирование, рационализация, оценка и развитие трудовых ресурсов. Совершенствование организации обслуживания рабочих мест — это важный шаг в рамках управления трудовыми ресурсами, который существенно влияет на производительность труда и общую эффективность компании.

Основная часть. Трудовые ресурсы — это совокупность работников, обладающих необходимыми знаниями, навыками и опытом для эффективного выполнения поставленных задач. Это не только количество сотрудников, но и их квалификация, опыт, мотивация и здоровье. Стратегическое управление этими ресурсами предполагает их эффективное распределение и использование с целью достижения организационных целей [1].

Эффективное управление трудовыми ресурсами имеет решающее значение для:

- увеличения производительности труда;
- снижения затрат на оплату труда;
- повышения качества продукции и услуг;
- снижения текучесть кадров [2].

Организация обслуживания рабочего места включает в себя все аспекты, связанные с созданием комфортной и безопасной среды для выполнения трудовых обязанностей:

- расположение оборудования и инструментов;
- условия труда (освещение, температура, шум);
- обеспечение необходимыми материалами и ресурсами [3].

Правильная организация обслуживания рабочих мест позволяет: снизить уровень усталости и стресса у работников повысить уровень безопасности на производстве, увеличить скорость выполнения задач за счет удобного доступа к необходимым инструментам и ресурсам.

Эффективность использования трудовых ресурсов зависит от множества факторов, среди которых:

- уровень автоматизации и технологий на производстве;
- социальная и психологическая атмосфера в коллективе;
- подходы к обучению и развитию персонала;
- система мотивации и вознаграждения [2].

В настоящее время Беларусь придерживается модели социально ориентированной рыночной экономики, что влияет на управление трудовыми ресурсами. Рассмотрим примеры успешной организации обслуживания рабочих мест в Беларуси и Китае в производственном секторе и в сфере услуг.

На белорусских предприятиях, таких как «БелАЗ», была внедрена система бережливого производства, которая включает в себя оптимизацию рабочего пространства и улучшение условий труда для работников. Это позволило значительно повысить производительность и сократить время на выполнение операций. А для сферы услуг можно пример туристических компаний, например, «Беларусь Тур». Эти компании, предлагающие туристические услуги как внутри страны, так и за ее пределами.

«Беларусь Тур» использует CRM-системы для управления клиентами и автоматизации процессов бронирования, что позволяет улучшить качество сервиса и повысить лояльность клиентов [4].

Современное положение трудовых ресурсов в Китае можно охарактеризовать следующим образом, Китай — это одна из крупнейших экономик мира, и управление трудовыми ресурсами в стране требует особого подхода. Бурный экономический рост, масштабы производства и разнообразие секторов создают уникальные условия для управления трудом. Страна сталкивается с вызовами, связанными с быстрым старением населения и необходимостью повышения квалификации рабочей силы [5].

Китайская компания Huawei активно использует передовые технологии для оптимизации обслуживания рабочих мест. Внедрение облачных решений и искусственного интеллекта позволяет компании эффективно управлять ресурсами и обеспечивать высокую производительность [5].

Несмотря на успехи, Китай сталкивается с проблемами неравномерного распределения трудовых ресурсов между городскими и сельскими регионами, а также с необходимостью улучшения условий труда для рабочих на заводах.

В сравнительном анализе управления трудовыми ресурсами в Беларуси и Китае можно выделить общие черты, что и Беларусь, и Китай осознают важность эффективного управления трудовыми ресурсами для достижения экономического роста и повышения

конкурентоспособности. Оба государства стремятся к внедрению современных технологий и улучшению условий труда.

Основные различия заключаются в масштабах внедрения технологий и уровне инвестиций в модернизацию производства, таблица 1.

Т а б л и ц а 1 — Различия Беларуси и Китая

Беларусь	Китай
Наблюдается более активное применение автоматизации и роботизации, что связано с большими объемами инвестиций.	Акцент делается на бережливое производство и повышение квалификации кадров.
Мотивация работников часто основывается на социальных гарантиях и стабильности	Более разнообразные системы мотивации, включая материальные и нематериальные поощрения
Инновации в управлении трудовыми ресурсами часто происходят на уровне крупных госсекторов	Активно внедряет современные технологии и методы управления, включая автоматизацию и цифровизацию процессов

Управление эффективностью использования трудовых ресурсов является ключевым аспектом экономического развития как Беларуси, так и Китая. Оба государства сталкиваются с возможностями, которые определяют их подходы к этой важной сфере.

Перспективные направления управления эффективностью использования трудовых ресурсов в Беларуси включают следующее:

- инвестиции в образование это — увеличение финансирования образовательных программ и профессиональной подготовки может помочь повысить квалификацию рабочей силы. А повышение квалификации работников, то есть, регулярные тренинги и курсы повышения квалификации помогут работникам адаптироваться к современным требованиям рынка;
- цифровизация представляет собой внедрение новых технологий и автоматизация процессов могут значительно повысить производительность труда, а также безопасность труда;
- гибкие формы занятости предполагают развитие удаленной работы и фриланса, что может привлечь больше людей на рынок труда;

– разработка стандартов качества это — введение единых стандартов качества обслуживания, что улучшает условия труда и повышает удовлетворенность работников [6].

В Китае выделяют следующие направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов:

– инновации и технологии. Китай активно инвестирует в технологии, такие как искусственный интеллект и автоматизация, что может значительно повысить эффективность труда;

– стимулирование инноваций представляет собой поддержку стартапов и малых предприятий, работающих над новыми технологиями, что помогает ускорить процесс модернизации;

– улучшение условий труда — это повышение уровня заработной платы и улучшение условий труда могут способствовать привлечению и удержанию талантливых специалистов. Необходимо обратить внимание на условия труда рабочих на заводах, обеспечив их безопасность и комфорт.

– снижение неравенства предполагает разработку программ по привлечению квалифицированных кадров в сельские регионы поможет сбалансировать распределение трудовых ресурсов.

– глобализация и международное сотрудничество. Участие в международных цепочках поставок и сотрудничество с иностранными компаниями могут помочь в обмене опытом и технологиями.

Если провести сравнительный анализ, то можно сказать, что оба государства понимают важность инвестиций в образование, но подходы могут различаться. Китай занимает лидирующие позиции в области технологических инноваций, что позволяет ему быстрее адаптироваться к изменениям на рынке труда по сравнению с Беларусью. А в Беларуси акцент делается на социальной защите работников, тогда как в Китае наблюдается тенденция к увеличению гибкости на рынке труда, что может привести к новым формам занятости.

Заключение. Таким образом можно сказать, что управление эффективностью использования трудовых ресурсов через совершенствование организации обслуживания рабочих мест является важным аспектом для достижения конкурентоспособности предприятий как в Беларуси, так и в Китае. Оба государства имеют свои уникальные подходы к этой задаче, однако общая цель оста-

ется неизменной — создание комфортных условий труда, повышение производительности и удовлетворенности работников. Для успешной реализации данных подходов необходимо учитывать индивидуальные особенности каждого государства, вовлекать работников в процесс изменений и активно использовать современные технологии, что позволит создать более эффективные рабочие места и способствовать экономическому росту.

Список цитируемых источников

1. *Думанов, А. И.* Управление человеческими ресурсами: теория и практика / А. И. Думанов. — Минск : БГЭУ, 2021.
2. *Тихомиров, А. Н.* Современные технологии управления персоналом / А. Н. Тихомиров. — М. : Инфра-М, 2020.
3. *Zhou, C.* Human resource management in China: trends and challenges / Zhou C. — Beijing : Economic Publication House, 2020.
4. *Ivanova, O.* Labor Resource Management in Belarus: Challenges and Opportunities / O. Ivanova // *Belarusian Economic Review*. — 2021.
5. *Тихомиров, А. Н.* Современные технологии управления персоналом / А. Н. Тихомиров. — М. : Инфра-М, 2020.
6. *Шумилов, В. Г.* Проблемы и перспективы управления трудовыми ресурсами в Беларуси / В. Г. Шумилов. — Минск : Наука и техника, 2022.

УДК 331.526

К. Р. Долбилова¹, М. М. Хованская²

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь, ¹dolbilovakseniya@yandex.ru, ²tachulj@lut.by

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ БЕЛАРУСИ И КИТАЯ

В данной работе рассматриваются трудовые ресурсы Беларуси и Китая, приводятся различия в численности населения, структуре рабочей силы. На основе данных за 2023 год анализируется демографическая ситуация, которая отражает, что Беларусь с численностью населения в 9,2 миллиона человек имеет такой же удельный вес трудоспособного населения, как Китай с населением 1,4 миллиарда человек — 54 %. Приведены факторы, влияющие на численность трудовых ресурсов. Сделаны выводы о влиянии старения населения на конкурентоспособ-

© Долбилова К. Р., Хованская М. М., 2025