

Список цитируемых источников

1. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=h11300094>. — Дата доступа: 16.03.2023.
2. Министерство антимонопольного регулирования Республики Беларусь [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://mart.gov.by>. — Дата доступа: 16.03.2023.
3. Государственном реестре хозяйствующих субъектов, занимающих доминирующее положение на товарных рынках Республики Беларусь [Электронный ресурс] — Режим доступа: https://www.mart.gov.by/files/live/sites/mart/files/documents/%D0%A0%D0%B5%D0%B5%D1%81%D1%82%D1%80%D1%8B/_reestr_hoz_subektov_17.01.2023.xlsx. — Дата доступа: 16.03.2023.

УДК 331.024:334

П. Д. Уголева, И. С. Харкевич

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБЩЕСТВА

Введение. Трудовой потенциал общества определяется его способностью участвовать в экономической деятельности, т.е. производить материальные блага и услуги. Носителем трудового потенциала является трудоспособное население, включающее население в трудоспособном возрасте, а также население за пределами трудоспособного возраста, занятое экономической деятельностью. Не включаются в состав трудоспособного населения неработающие инвалиды трудоспособного возраста. Трудовой потенциал личности формируется под воздействием таких качеств, как умение и желание трудиться, инициативность в труде и хозяйственная предприимчивость, творческая активность и др.

Основная часть. Трудовой потенциал общества — это совокупная общественная способность к труду, которая складывается из суммы индивидуальных трудовых способностей всех членов общества. Трудовой потенциал общества может быть охарактеризован как с количественной точки зрения (численность трудоспособного населения, количество рабочего времени и др.), так и с качественной точки зрения (квалификация, профессия, специальность, состояние здоровья, социально-личностные характеристики и др.).

Трудовой потенциал общества образуется в результате объединения потенциальной трудовой дееспособности всех членов общества и их групп — личности, коллектива предприятия, организации, фирмы, отрасли, региона.

Т а б л и ц а 1 — Уровни структуры трудового потенциала

Уровень	Характеристика
Личный	Трудовые возможности каждого человека
Локальный	Возможности трудового коллектива предприятия
Совокупный	Соединение трудовых потенциалов всех отраслей и регионов
Отрасли, региона	Возможности трудовых коллективов всех предприятий

Трудовой потенциал общества может быть рассмотрен сквозь призму различных временных периодов. Так, с точки зрения прошлого рассматривают трудовой потенциал, накопленный к определённом моменту; с точки зрения настоящего рассматривают то, как в данный момент используют трудовой потенциал; с точки зрения будущего рассматривают возможность развития и реализации трудового потенциала через некоторый промежуток времени. [2]

Для того, чтобы дать характеристику трудовому потенциалу общества, необходимо сперва охарактеризовать трудовой потенциал человека и предприятия отдельно по каждому компоненту этого явления:

1) трудовой потенциал человека: здоровье характеризуется трудоспособностью и временем отсутствия на работе из-за болезней, нравственность — отношением к окружающим, творческий потенциал — творческими способностями, активность — стремлением к реализации способностей и предприимчивостью, организованность — аккуратностью и дисциплинированностью, образование — знаниями и количеством лет учёбы в школе и в университете, профессионализм — умениями и уровнем квалификации, затраты рабочего времени — временем занятости в течении года;

2) трудовой потенциал предприятия: здоровье характеризуется затратами на обеспечение здоровья персонала, нравственность — взаимоотношениями между сотрудниками, активность — количеством инициатив от работников, организованность — потерями от нарушения дисциплины, образование — удельными весами специалистов с высшим и средним образованием, профессионализм — качеством продукции, затраты рабочего времени — количеством сотрудников и часов их работы;

3) трудовой потенциал общества: здоровье характеризуется смертностью и затратами на здравоохранение, нравственность — преступностью и социальной напряжённостью, активность — количеством изобретений и патентов, организованность — действующим законодательством и его соблюдением, образование — затратами на образование, профессионализм — экспортными доходами и потерями от аварий, затраты рабочего времени — количеством занятых и безработных [3].

Трудовой потенциал общества должен использоваться наиболее рациональным образом, что позволит обеспечить достижение национальной экономикой Парето-эффективного (то есть оптимального) состояния. Для этого необходимо соблюдать ряд требований и реализовывать на практике теоретически выведенные принципы управления трудовыми ресурсами.

Трудовой потенциал общества имеет несколько существенных черт, которые позволяют его рассматривать в трёх аспектах. Во-первых, он включает в себя те трудовые ресурсы, которые необходимы для нормального функционирования экономической системы. Во-вторых, он представляет собой систему трудовых факторов достижения основных финансово-хозяйственных и производственных целей. В-третьих, его характеризуют как способность рабочей силы решать поставленные перед экономической системой задачи.

Прежде всего, численность работников должна соответствовать объёму выполняемых работ. А степень их сложности в то же время обуславливает требования к уровню квалификации работников. Трудовые ресурсы общества должны воспроизводиться таким образом, чтобы их структура соответствовала объёмам используемых в экономике факторов производства. Рабочее время нужно использовать с максимальной эффективностью (отдачей). Кроме того, рекомендуется проводить мероприятия, нацеленные на создание условий для постоянного повышения квалификации персонала и расширения его производственного профиля.

Особое значение имеет оценка трудового потенциала общества, которая представляет собой довольно сложную в методическом и организационном плане задачу. В экономике существует большое число методик, которые в основном сводятся к агрегированию данных о численности персонала, количестве рабочего времени, производительности труда и т. д. [4].

Заключение. Трудовой потенциал предприятия представляет собой сложную систему, включающую основные фонды, трудовые ресурсы, технологию, энергетические ресурсы и информацию, находящиеся в распоряжении организации для созидательной деятельности. Трудовой потенциал - сложное сочетание физических и творческих способностей, знаний, навыков, опыта, духовных и нравственных ценностей, культурных установок и традиций. Представляя собой обобщенный показатель человеческого фактора производства, понятие трудовой потенциал позволяет рассматривать целостный спектр производительной способности работника с позиций не только ее настоящего состояния, но и условий формирования и воспроизводства, а также перспектив общественного развития.

Список цитируемых источников

1. Колесникова, С. В. Эффективность использования трудовых ресурсов в организации / С. В. Колесникова // Вопросы экономики и управления. — 2019. — № 5. — С. 153-154.
2. Уткина, В. А. Трудовые ресурсы: структура и состав / В. А. Уткина, Е. В. Емшанова // Молодой ученый. — 2018. — № 10. — С. 911—914.
3. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учеб. / Б. М. Генкин. — 7-е изд. — М. : Норма, 2019 — 448 с.
4. Радько, С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория : моногр. / С. Г. Радько. — М. : Просвещение, 2018. — 144 с.

УДК 005.95.96

П. Д. Уголева, И. С. Харкевич

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

ПЕРСОНАЛ КАК ОСНОВНОЙ РЕСУРС ЛЮБОЙ КОМПАНИИ: ФАКТОРЫ УПРАВЛЕНИЯ

Введение. Персонал — важнейший ресурс любой организации. Управление людьми важно для всех организаций — больших и малых, бюджетных, коммерческих и некоммерческих. Без людей нет организации. Без нужных людей ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить в современных условиях, поэтому сегодня рационализация кадровой политики становится актуальной задачей управления персоналом и организации в целом.

Основная часть. Каждая организация, стремящаяся обойти своих конкурентов, должна постоянно искать способы повышения и улучшения эффективности своей деятельности, при этом рационально использовать все виды ресурсов. Условия экономической и социальной среды очень быстро меняются, в следствии чего возрастание конкуренции имеет особое значение персонал организации как объект управления, который использует огромные резервы для повышения результатов деятельности организации, от которого практически полностью зависит будущее благополучие, стабильность, а иногда и выживание фирмы [1].