

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 работающих, 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 [2, с. 911-914].

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. [3, с.448].

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., Емшанова Е. В. Трудовые ресурсы: структура и состав / В. А. Уткина, Е. В. Емшанова // Молодой ученый. — 2020. — №10. — С. 911-914.
3. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда. Учебник. / Генкин, Б. М. — 7-е изд: Норма, 2019. — 448 с.

УДК 796:651.01

А. С. Усович

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

Научный руководитель
И. В. Громова

ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СПОРТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Введение. В статье рассматриваются понятия «менеджмент», «менеджмент спорта» и перспективы использования спортивного менеджмента. Объясняется необходимость наличия спортивного менеджера, обязанности которого заключаются в продвижении спорта, привлечении новых участников и руководство работой спортивного объекта для успешной реализации поставленных государством целей.

Основная часть. Менеджмент многогранен и обширен. Разные авторы рассматривают его на свой взгляд, но общим остается то, что менеджмент — это процесс планирования, организации, руководства и контроля ресурсов (включая людей, информацию, финансы и материальные ресурсы) с целью достижения определенных целей и результатов в организации.

Менеджмент в спорте — это целенаправленный социальный процесс в рамках спортивного предприятия, использующий прагматические самодетерминированные цели, включающие выбор соответствующих стратегий и положений для руководства работой спортивного предприятия и контроль за результатами деятельности в целях достижения целей организации [2, с. 555].

Менеджмент спорта — это область, которая занимается управлением спортивными организациями, командой или спортивными событиями. Он включает в себя разнообразные аспекты, такие как организационная структура, реклама, финансы, маркетинг, управление персоналом и взаимодействие со СМИ.

Главные направления деятельности менеджмента спорта — достижение целей, реализация поставленных задач и эффективное управление в рамках деятельности организаций спортивной отрасли и организациями межотраслевых комплексов — предприятий спортивной индустрии, спортивной медицины, спортивного образования.

Предметом менеджмента спорта являются управленческие отношения, складывающиеся в процессе взаимодействия субъекта и объекта управления внутри физкультурно-спортивных организаций с внешней средой в процессе производства и распространения своих услуг. В сборной команде необходимо создать не только благоприятный психологический климат, но и сформировать высокие цели и задачи. С этой целью применяют соответствующие методы управления, направленные на определенный объект исследования. Поэтому логика управления командой, спортсменом, объектами в сфере физической культуры и спорта не отличается от управления в технической и других сферах жизни общества. Таким образом, управление в сфере физической культуры и спорта представляет собой систему конкретных форм и методов сознательной деятельности, которая направлена на обеспечение эффективного функционирования и планомерного развития отрасли физической культуры и спорта для наиболее полного удовлетворения потребностей людей в физическом совершенствовании.

Объектом менеджмента спорта можно считать различные элементы спортивной индустрии и деятельности, которые подлежат управлению, продуктом деятельности спортивных организаций соответственно являются физкультурно-спортивные услуги. Эталоном объекта управления в спорте, представляющего собой совокупность материальных и абстрактных образований, может служить сборная команда или учебно-тренировочная группа. Они состоят из реальных спортсменов, тренеров, организационных работников и других людей.

Менеджмент спорта — это теория и практика эффективного управления организациями физической культуры и спорта (клубами, федерациями, лигами, объединениями и др.) [1, с.98].

В целях повышения уровня заинтересованности спортом и для популяризации здорового образа жизни, для экономической оправданности созданных и существующих спортивных объектов, необходимы спортивные менеджеры, активно работающие с населением, рекламодателями и спонсорами, министерствами и ведомствами. Выделяют десять ролей менеджера, объединенных в 3 большие группы: межличностные роли, информационные и разрешающие.

Спортивные менеджеры должны осуществлять тщательный контроль за выполнением, совершенствованием и оптимизированием проведенных работ: на основании отчетов менеджеров спортивных подразделений, а также данных служб государственной статистики, формировать оценку деятельности спортивных объектов, отслеживать динамику вовлеченности населения в спорт, проводить мониторинг удовлетворенности граждан созданными условиями для занятий физической культурой и спортом, а также благодаря полученным данным, проводить, в случае необходимости, коррекцию целевой программы развития физической культуры и спорта.

Профессиональные направления и перспективы развития института менеджмента спорта очевидны.

Во-первых, — это теория спортивного менеджмента. Спортивный менеджмент — это один из видов отраслевого специального менеджмента, который имеет дело с управлением организациями спортивной направленности. В связи с таким подходом «организация» является ключевым понятием менеджмента спорта. С позиций менеджмента спорт — это не только «целесообразная двигательная деятельность человека», соревновательная деятельность, как утверждает в теории физической культуры. Спорт в качестве объекта социального управления необходимо рассматривать как определенное множество физкультурно-спортивных организаций — спортивных школ, спортивных клубов, спортивных команд по видам спорта (футболу, хоккею, теннису, боксу и др.), стадионов, спортивных федераций и т.п. [3, с. 218]. Следует также отметить, что специалисты выделяют несколько функциональных разновидностей менеджмента: стратегический менеджмент, финансовый менеджмент, персонал-менеджмент, проектный менеджмент др.

Во-вторых, — это спорт в системе рыночных отношений, и цели спортивной организации. Менеджмент спорта тесно связан с главными факторами рыночной экономики — формами собственности, конкуренцией, правом свободного выбора как для спортивного предпринимателя, так и для потребителей услуг, зависимостью доходов предпринимателя от результатов его труда и ситуации на рынке спортивных услуг и др. Включение спорта в систему рыночных отношений порождает соответствующие особенности управления спортивной отраслью в сфере услуг. Цели спортивной организации обычно фиксируются в трех

документах: уставе организации, концепции и целевой программе развития физической культуры и спорта на территории, входящей в сферу обслуживания этой организации (район, город, область). Наряду с общей целью в спортивной организации формулируются частные цели, которые в учредительных документах чаще называют задачами организации.

В-третьих, — это взаимодействие общих и конкретных функций менеджмента в спортивной организации. Общие функции менеджмента, в том числе и менеджмента спорта, универсальны, так как характеризуют любой процесс управления независимо от его отраслевой специфики и размера предприятия. Конкретные функции менеджмента спорта представляют собой результат разделения управленческого труда. Выделяются и характеризуются они по содержанию управленческого воздействия на определенный объект.

Заключение. Управление в сфере физической культуры и спорта представляет собой систему конкретных форм и методов сознательной деятельности, направленной на обеспечение эффективного функционирования и планомерного развития отрасли физической культуры и спорта для наиболее полного удовлетворения потребностей людей в физическом совершенствовании. Включение спорта в систему рыночных отношений обуславливают соответствующие особенности управления этой отраслью сферы услуг. Исходя из этого, можно сделать вывод, что сегодня спорт остро нуждается в эффективном управлении, основанном на последних достижениях и современных тенденциях международного менеджмента спорта.

Список цитируемых источников

1. *Бондарович, Ж. Н.*, Спортивный менеджмент и маркетинг : пособие / Ж. Н. Бондарович, Т. А. Николайчук. — Минск : БГУФК. — 2020. — 115 с.
2. *Изенева, А. Г.* Спортивный менеджмент / А. Г. Изенева, О. В. Савельева // Скиф. Вопросы студенческой науки. — 2019. — № 11 (39). — С. 554—557.
3. *Починкин, А. В.* Менеджмент в сфере физической культуры и спорта / А. В. Починкин. — Москва: «Спорт». — 2017. — 480 с.

УДК 338.24:004

И. В. Хмель

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

*Научный руководитель
И. В. Громова.*

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ: ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ПЛЮСЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Введение. В эпоху информационной революции цифровое развитие становится неотъемлемой частью будущего каждой страны. Миссию государства в этом процессе нельзя недооценивать, ведь оно играет ключевую роль в создании благоприятных условий для обеспечения безопасности и эффективности использования данных информационной инфраструктуры, а также в регулировании и поддержке инноваций.

Основная часть. Цифровая экономика — это сочетание цифровых вычислений и экономики, и это обобщающий термин, который описывает, как традиционные обычные виды экономической деятельности (производство, распределение, торговля) трансформируются с помощью технологий Интернета и Всемирной паутины.

Распространение цифровых технологий предопределяет приоритетные направления развития истории, общества, экономики большинства государств. Одновременно с этим наблюдается глобальная революция в информационно-коммуникационном пространстве. Стремительная цифровизация затронула все сферы жизни человека. А значит, она повлияла и на государство в политическом, культурном, экономическом, финансовом, социальном полях. Экономика на каждом этапе общественно-исторического развития буквально представляла собой некое цифровое пространство, что логично и объяснимо. Показатели деятельности любого бизнеса, а также экономические термины выражаются и выражались в цифрах. Прибыль, убытки, расходы, доходы, величина и ставки налогов, налоговая база, уровень инфляции, бюджетный дефицит (профицит), объем ВВП, размер ключевой ставки и прочее [1].

Все цифровые показатели обобщаются документально с указанием микро- и макроэкономических данных. Они необходимы для разработки, утверждения, последующей реализации социально-экономической политики страны, и, как следствие, развития ее финансов.

Нынешний диджитал-этап подразумевает, прежде всего, формирование инновационного информационного общества. В основе такой среды:

- использование новых цифровых валют;
- виртуальность хозяйственных связей;
- снижение потребностей в громоздкой транспортной инфраструктуре;
- сокращение издержек бизнеса;