

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].

Актуальным вопросом для организации становится налаживание управления персоналом, которое должно быть организовано так, чтобы свести затраты по обеспечению организации трудовыми ресурсами в необходимом количестве и качестве к минимуму.

Квалификация персонала, его знания, мотивация — всё это отличает сильную компанию от слабой. Компания не может существовать без специалистов, работающих в ней. Сотрудников, покинувших организацию можно заменить физически, но их навыки, опыт и знания невозможно точно заменить другим человеком, потому что каждый человек обладает различным уровнем навыков и опыта. Успех развития компании, неважно крупная корпорация или небольшое частное предприятие, напрямую зависит от эффективности работы ее персонала. Компетентный и высококвалифицированный персонал, удовлетворенный условиями трудовой деятельности, демонстрирует высокую производительность труда. Из всего этого следует, что грамотно организованная система управления персоналом является способом достижения поставленных целей.

Целями управления персоналом предприятия являются: формирование, развитие и реализация с наибольшей эффективностью кадрового потенциала организации, обеспечение предприятия хорошо подготовленными и заинтересованными работниками.

Факторы управления персоналом — это наиболее существенные по своей природе, значимости и силе обстоятельства и причины, являющиеся источниками воздействия на формирование, организацию и реализацию процесса воздействия на занятых в организации, способные определить его характер и стать движущей силой (рисунок 1).

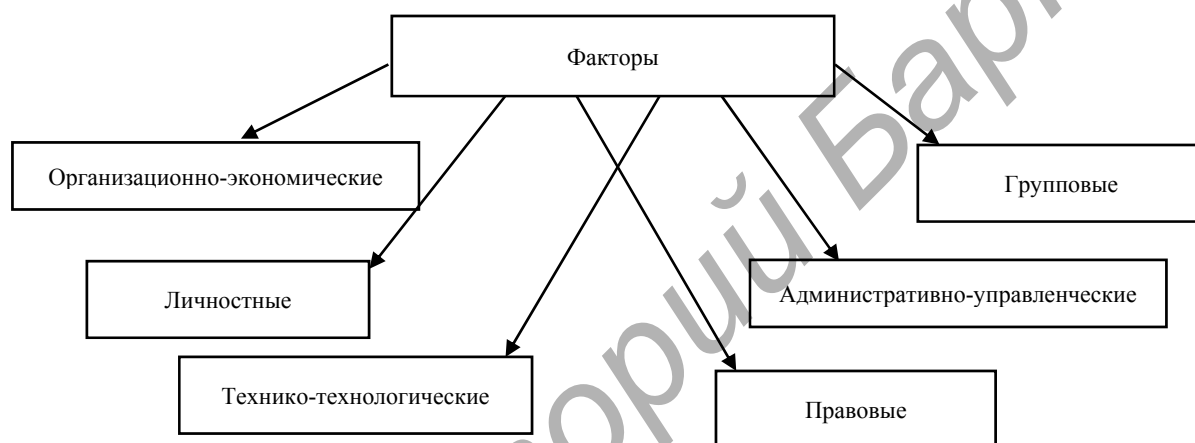


Рисунок 1 — Факторы управления персоналом

Примечание — Собственная разработка на основании источника [1].

Организационно-экономические факторы связаны с разделением и организацией труда, организационно-правовой формой организации, ее организационной структурой, размером системы коммуникации, организацией производства, экономическим состоянием, структурой себестоимости продукции и т. д. Эти факторы изучаются в комплексе экономических наук и науки управления (организация труда и производства, нормирование, экономика труда);

Административно-управленческие факторы связаны с административными методами управления, особенностями реализации функций управления, комплексом нормативных и директивных актов, определяющих обязанности, права, соответствие законам, иерархию системы. Эти факторы исследуются наукой управления (менеджментом, деловым администрированием).

Технико-технологические факторы представляют особенности взаимодействия людей с техникой, воздействие техники на психическое состояние работников, их отношение к труду. Этими проблемами занимаются эргономика, организация труда, психология труда и инженерная психология.

Правовые факторы связаны с применением современного законодательства о труде, условиях труда, трудовых отношениях. Эти факторы лежат в компетенции науки юриспруденции, органов власти.

Групповые факторы исследуют процесс социализации личности, ее потребности быть в группе, играть социальную роль. Групповые факторы находятся в центре внимания социологии и социальной психологии.

Личностные факторы отражают системную сущность личности человека, его уникальность и изучаются психологией. [2]

Чем выше уровень развития работника с точки зрения совокупности его профессиональных знаний, умений, навыков, способностей и мотивов к труду, тем быстрее совершенствуется и более производительно используется вещественный фактор производства и эффективнее достигаются цели. Ведущие корпорации предлагают работникам взамен стабильности занятости, вознаграждения и жестких организационных струк-

тур создание условий для расширения знаний, повышения квалификации, непрерывного самосовершенствования, расширения полномочий работников в принятии хозяйственных решений. Это означает поворот менеджмента к формированию новых моральных ценностей, разделяемых всем персоналом фирмы [3].

Заключение. Для обеспечения эффективной работы предприятия необходимо создание атмосферы коллективного сотрудничества, при котором каждый член коллектива заинтересован в наиболее полной реализации своих способностей и престиже фирмы. Создание такой социально-психологической атмосферы является одной из наиболее сложных задач управления человеческими ресурсами.

Список цитируемых источников

1. *Архипова, Н. И.* Современные проблемы управления персоналом : моногр. / С. В. Назайкинский, О. Л. Седова // Рос. гос. гуманитар. ун-т, Н. И. Архипова. — М. : Проспект, 2018. — 161 с.
2. *Базаров, Т. Ю.* Психология управления персоналом : учеб. и практ. для вузов / Т. Ю. Базаров. — М. : Юрайт, 2020. — 381 с.
3. *Горина, М. С.* Управление персоналом предприятия и методы оценки его эффективности / М. С. Горина // Modern Economy Success. — 2019. — № 3. — С. 15—22.

УДК 336.74

М. М. Хованская, В. В. Лукьянович

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

ПЕРСПЕКТИВЫ И РИСКИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КРИПТОВАЛЮТ

Введение. В последнее время рынок криптовалюты динамично развивается, что является результатом большого интереса к криптовалюте как со стороны лиц, рассматривающих ее как средство платежа, так и со стороны инвесторов, приобретающих ее в спекулятивных целях. Технология блокчейн, обеспечивающая существование криптовалюты, получила признание в финансовой системе, поэтому многие организации используют ее в своей деятельности. С другой стороны, многочисленные надзорные органы, уведомляют о многочисленных рисках, связанных с такими инвестициями.

Основная часть. За последние 13 лет криптовалюты превратились из нишевого технологического предложения для одноранговых платежей в класс финансовых активов, которыми торгуют миллионы пользователей по всему миру. Крупнейшей криптовалютой по рыночной капитализации остается Биткойн, представленный в 2009 году анонимным разработчиком под псевдонимом Сатоши Накамото. Цена Биткойна (BTC) выросла с 1 \$ в феврале 2011 года до пика в 69 тыс. \$ в ноябре 2021 года. По оценкам, в июне 2021 года во всем мире криптовалютой владели более 220 млн. человек — по сравнению с 5 млн. в 2016 году.

На сегодняшний день неустойчивая цена криптовалют не позволяет им широко использоваться в качестве платежного средства. Криптовалюта также не используется в качестве расчетной единицы; та же самая волатильность делает непрактичным установление фиксированной цены в конкретной криптовалюте или использование криптовалюты в качестве критерия для оценки потоков реальной экономики.

Но почему люди инвестируют в криптовалюты? Имеются данные о том, что в странах с развитой экономикой недоверие к местным финансовым учреждениям или национальной фиатной валюте не является ключевым фактором. Поскольку их стоимость сильно колеблется, и они могут поддерживать лишь ограниченный объем транзакций, криптовалюты на сегодняшний день также не подходят для платежей в реальных транзакциях (покупки) или трансграничных денежных переводов. Однако некоторые пользователи могут рассматривать криптовалюты как средство сбережения и безопасное убежище, т. е. «цифровое золото», которое нельзя присвоить. И, конечно же, криптовалюты можно рассматривать как спекулятивный инвестиционный актив [1].

Можно выделить следующие перспективы криптовалюты:

1. Развитие институциональной базы криптовалюты. По мере того, как одни будут искать институциональные возможности для доступа к рынкам криптовалюты, другие будут выбирать управляющих активами с криптовалютными фондами.

2. Разработка и внедрение более строгой и эффективной нормативной базы. Регулирующие органы постоянно стремятся обеспечить большую прозрачность и защиту для этой сферы.

3. Криптовалютные опционы. Возможный сценарий институционального внедрения криптовалют заключается в том, что производные криптовалюты будут значительно расти.

4. Продолжение роста децентрализованных финансов (DeFi). В экономической среде с нулевой ставкой в распоряжении активов инвесторов мало привлекательных инвестиций, а доходность DeFi остается привлекательной, даже с учетом повышенного риска, который несут инвесторы. DeFi очень молод и перспективен, а значит впереди много интересного.

5. Криптовалюты становятся полезными для повседневных покупок. Использование платежных карт Visa, связанных с кошельками криптовалюты на мобильных телефонах, позволяет оплачивать покупки везде, где принимается Visa [2].