

Список цитируемых источников

1. Федосеева, В. А. Экономика организации (предприятия) : учеб. пособие / В. А. Федосеева ; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. — Пермь, 2023. — 170 с.
2. Михайлова, Н. С. Система управления затратами как инновационный фактор повышения конкурентоспособности предприятия / Н. С. Михайлова, А. А. Михайлов // Вестн. Самар. гос. ун-та. — 2022. — № 1 (99). — С. 69.
3. Жадан, В. В. Современные проблемы планирования затрат на предприятии / В. В. Жадан, Л. В. Щупак // Экономинфо. — 2020. — Т. 15, № 1. — С. 55—60.

УДК 331.024:334

П. Д. Уголева

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

Научный руководитель
Х. М. Алито

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.

Таким образом, структуру трудового потенциала общества можно представить следующими уровнями



- личный уровень трудового потенциала, то есть трудовые возможности каждого человека;
- локальный уровень трудового потенциала, то есть возможности трудового коллектива предприятия;
- уровень трудового потенциала отрасли, региона, то есть возможности трудовых коллективов всех предприятий;
- совокупный уровень трудового потенциала, подразумевающий соединение трудовых потенциалов всех отраслей и регионов.

Трудовой потенциал общества может быть рассмотрен сквозь призму различных временных периодов. Так, с точки зрения прошлого рассматривают трудовой потенциал, накопленный к определённому 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 [1, с. 153-154].

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 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.