

валютных курсов. Это создаст условия для устойчивого экономического роста и развития Республики Беларусь в долгосрочной перспективе.

Л и т е р а т у р а

1. Национальный Банк Республики Беларусь, 2025 : стат. сб. – URL: <https://www.nbrb.by/statistics/rates/avgrate/> (дата обращения: 10.03.25).
2. Покупка-продажа валюты на внутреннем рынке. – URL: <https://www.nbrb.by/statistics/financialmarkets/forexmarket> (дата обращения: 25.03.2021).
3. Средневзвешенный курс белорусского рубля по отношению к иностранным валютам на валютном рынке Республики Беларусь. – URL: <https://www.nbrb.by/statistics/forexmarket/avrexrate> (дата обращения: 25.03.2021).

УДК 331.1

ОСОБЕННОСТИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Д. В. Луговая, М. С. Силивон

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель О. В. Швякова

Рассмотрены особенности бизнес-процессов воспроизведения трудовых ресурсов на предприятиях Республики Беларусь. Представлены ключевые аспекты, влияющие на эффективность управления человеческим капиталом, включая взаимодействие с государственными структурами, внедрение инновационных технологий и программ социальной поддержки сотрудников.

Ключевые слова: бизнес-процессы, воспроизведение трудовых ресурсов, управление персоналом.

FEATURES OF BUSINESS PROCESSES OF LABOR RESOURCE REPRODUCTION AT ENTERPRISES OF THE REPUBLIC OF BELARUS

D. V. Lugovaya, M. S. Silivon

Sukhoi State Technical University of Gomel, Republic of Belarus

Scientific supervisor O. V. Shvayakova

The article is devoted to the specifics of the business processes of labor reproduction at enterprises of the Republic of Belarus. The key aspects affecting the effectiveness of human capital management are considered, including interaction with government agencies, the introduction of innovative technologies and social support programs for employees.

Keywords: business processes, reproduction of labor resources, personnel management.

Особенности бизнес-процессов воспроизведения трудовых ресурсов на предприятиях Республики Беларусь представляют собой одну из важнейших составляющих системы управления персоналом, поскольку эффективное обновление и развитие кадрового потенциала является основополагающим условием стабильного функционирования предприятий в условиях постоянных перемен внешней и внутренней среды. В современных реалиях, когда экономика страны испытывает воздействие демографи-

ческих сдвигов, изменения структуры рынка труда и внедрение новых технологических решений, предприятия вынуждены адаптировать традиционные методы работы, совершенствовать способы подбора, обучения и адаптации персонала. Данная статья направлена на всестороннее рассмотрение теоретических основ и практических аспектов формирования, развития и обновления кадрового резерва в контексте бизнес-процессов, реализуемых белорусскими предприятиями, с учетом влияния государственной поддержки и преобразований в системе образования [2].

Воспроизводство трудовых ресурсов – это комплексный процесс, охватывающий не только замену ушедших сотрудников, но и целенаправленное совершенствование профессиональных качеств действующих работников, что позволяет формировать устойчивый резерв квалифицированных специалистов. Для достижения данной цели необходимо выстраивать систему стратегического планирования, которая предполагает всесторонний анализ внутренней структуры организации, оценку текущего кадрового потенциала, прогнозирование будущих потребностей с учетом состояния рынка труда и демографических тенденций. В этом контексте важное значение приобретает интеграция теоретических концепций управления персоналом с практическим опытом успешных предприятий, что позволяет обеспечить формирование кадрового резерва, способного реализовывать стратегические задачи предприятия в долгосрочной перспективе [3].

Практическая реализация бизнес-процессов по воспроизводству трудовых ресурсов характеризуется многоступенчатостью и комплексностью. На начальном этапе предприятия разрабатывают стратегические программы, предусматривающие анализ действующего кадрового состава, прогнозирование необходимых изменений и определение ключевых компетенций, востребованных в условиях современного производства. Для оперативного реагирования на изменения на рынке труда организации активно сотрудничают с учреждениями образования, что позволяет адаптировать содержание учебных программ к потребностям промышленности и обеспечить качественную подготовку специалистов. Помимо этого государственные и региональные меры поддержки в виде предоставления грантов, субсидий и налоговых льгот способствуют созданию благоприятных условий для формирования и развития кадрового потенциала, что позволяет предприятиям эффективно обновлять свои трудовые ресурсы [1].

Особое внимание уделяется процессам привлечения, отбора и адаптации новых сотрудников. При выборе кандидатов предприятия ориентируются не только на уже имеющуюся профессиональную квалификацию, но и на потенциал для дальнейшего развития, что оценивается с помощью всесторонних исследований, проведения личных бесед и практических испытаний. После приема на работу организуется систематическая адаптация, в ходе которой новые сотрудники знакомятся с внутренними нормами и традициями организации, особенностями ее производственного процесса и стандартами профессионального поведения. Программы наставничества, проводимые опытными специалистами, служат инструментом ускоренного введения в рабочий коллектив и формирования чувства принадлежности, что, в свою очередь, способствует снижению уровня текучести кадров и повышению их лояльности к предприятию [1].

Неотъемлемой частью бизнес-процессов воспроизводства трудовых ресурсов является система постоянного обучения и повышения квалификации. В современных условиях быстрого развития научно-технического потенциала предприятия осуществляют регулярное обновление знаний сотрудников посредством проведения курсов, семинаров, тренингов, а также занятий в учебных центрах, созданных внутри

организации. Такой комплекс мер дает возможность не только поддерживать актуальный уровень профессиональных навыков, но и формировать потенциал для внедрения новых технологических решений, повышающих общую производительность работы. Индивидуальный подход в обучении, учитывающий личные особенности и профессиональные амбиции каждого работника, способствует не только развитию компетенций, но и повышению мотивации, что становится залогом успешного функционирования предприятия в условиях конкуренции.

Государственная политика в области занятости и образования оказывает значительное воздействие на формирование благоприятных условий для воспроизведения трудовых ресурсов. Реализуемые реформы образовательной системы, направленные на обновление содержания учебных программ, практическую ориентированность образовательного процесса и тесное взаимодействие с производственными компаниями, содействуют подготовке специалистов, чьи профессиональные навыки соответствуют требованиям современного производства. Меры государственной поддержки, выражающиеся в предоставлении материально-финансовой помощи предприятиям, активно инвестирующим в развитие кадрового потенциала, способствуют формированию эффективной системы управления персоналом и повышению конкурентоспособности отечественных производств [2].

Современные технологические средства, внедряемые в процессы управления трудовыми ресурсами, играют важную роль в оптимизации всех стадий работы с персоналом. Программные комплексы, разработанные для автоматизации процедур подбора, оценки, ведения кадровой документации и анализа статистических данных, позволяют существенно сократить временные затраты и обеспечить точность принятия управленческих решений. Применение компьютерных систем для обработки информации, проведения количественных и качественных исследований кадрового потенциала помогает более объективному прогнозированию потребностей предприятия, а также оперативной корректировке стратегических решений. Такой подход позволяет создавать систему, способную адаптироваться к быстрым изменениям в экономической и социальной среде, обеспечивая стабильное развитие и повышение эффективности деятельности предприятий [3].

Таким образом, особенности бизнес-процессов воспроизведения трудовых ресурсов на предприятиях Республики Беларусь являются результатом сложного взаимодействия множества факторов, включающих стратегическое планирование, системную организацию работы с персоналом, постоянное обучение и развитие квалификации, а также меры государственной поддержки. Комплексный подход к обеспечению качества кадрового потенциала позволяет предприятиям своевременно реагировать на вызовы времени, обновлять и совершенствовать свои трудовые ресурсы, создавать условия для долгосрочного развития и достижения конкурентных преимуществ на внутреннем и внешнем рынках. Исследование представленных вопросов имеет важное значение для формирования современной системы управления персоналом, способной обеспечить качественное обновление кадрового состава и стать надежной основой для дальнейшего экономического роста Республики Беларусь.

Л и т е р а т у р а

1. Карпов, А. Р. Современные методы управления кадровыми ресурсами в условиях экономических трансформаций / А. Р. Карпов. – Минск : Изд-во Белорус. гос. ун-та, 2018. – 224 с.
2. Анализ состояния трудовых ресурсов в Республике Беларусь / Белорус. нац. исслед. центр по вопр. труда и занятости. – Минск : БНЦ труда, 2021. – 150 с.
3. Беларусь в цифрах, 2023 / Наци. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск : Белстат, 2024. – 312 с.