Литература

1. Оценка результативности процесса «Реализация основных образовательных программ» / Е. А. Бадеева // Научная электронная библиотека. – URL: https://www.monographies.ru/ru/book/section?id=5352 (дата обращения: 13.03.2026).
2. Эффективность преподавательского труда как фактор конкурентоспособности выпускников вуза / Е. Ю. Щербина // Научный диалог. – 2014. – № 3 (27). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-prepodavatelskogo-truda-kak-faktor-konkurentosposobnosti-vypusknikov-vuza (дата обращения: 13.03.2026).

СОЦИАЛЬНЫЕ ОРИЕНТИРЫ СОВРЕМЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

В. И. Капитанова

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

Научный руководитель В. В. Богуш

Рассмотрены основные понятия и концепции, связанные с формированием кадровой политики, выявлены основные проблемы, возникающие при разработке кадровой политики государства, описаны направления решений этих проблем через призму повышения социальности.

Ключевые слова: кадры, кадровая политика, формирование кадровой политики, занятость, кадровая безопасность, кадровый потенциал, социальность, социум.

В условиях стремительных социально-экономических изменений, демографических сдвигов и трансформации рынка труда, вопросы эффективного управления человеческим капиталом приобретают первостепенное значение. В целях устойчивого развития Республики Беларусь отмечается стремление к достойной работе для каждого и содействие созданию достойных рабочих мест. Актуальность исследования обусловлена необходимостью переосмысления подходов к кадровой политике, которая все чаще сталкивается с вызовами.

Кадровая политика – это деятельность по созданию эффективной системы для полезного использования и совершенствования потенциала трудовых человеческих ресурсов в различных отраслях производства и сферах общественной деятельности, учитывающая современные тенденции и перспективу будущих изменений структуры, состава или возможностей трудовых ресурсов организаций или государственных органов [1].

Кадровая политика вырабатывается по данным определенного периода и соответствующих ему обстоятельтв, она направлена на разработку определенной методики поведения субъектов кадровой политики в сложившейся ситуации и основана на анализе информации и опыта предыдущих периодов, полученных с использованием определенных методов, процедур и инструментов.

Формирование кадровой политики осуществляется на основании исследования возможностей раскрытия кадрового потенциала в текущих обстоятельствах, то есть после изучения существующей на данный момент ситуации, обследования уровня качественных и количественных изменений, произошедших до настоящего времени. В исследование, помимо изучения статистических данных о людях, также включают влияющие на них факторы внешней среды, без изучения влияния которых любые данные не имеют смысла.

После анализа обстоятельств «прошлого» и выяснения их влияния на «настоящее», появляется возможность выдвижения предположений о «будущем» – об об-

стоятельствах, которые могут предсказуемым образом повлиять на результаты политики в отношении кадров в будущих периодах, а также о непредсказуемых аномалиях, предотвращение которых возможно заложить в политику на этапах ее разработки (создание комплекса превентивных мер) для формирования определенного уровня защищенности, кадровой безопасности.

Стоит отметить, что кадры – это в первую очередь люди, поведение которых чаще всего иррационально. Поэтому при формулировании кадровой политики ее субъектами делается упор на снижение влияния факторов окружения. В отношении людей применяются «направляющие» меры, помогающие обеспечить заинтересованность кадра в следовании предписаниям, предложенным в документах по организации труда. Это, в свою очередь, благоприятно влияет на выполнение поставленных кадровой политикой целей и задач.

По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь в 2025 г. уровень занятости населения трудоспособного возраста составил 85,1 %, что в значительной мере превышает уровень занятости двухлетней давности (61 % в 2023 г.). Также стоит отметить снижение уровня безработицы с 3,5 % в 2023 г. до 2,5 % в 2025 г. и небольшое уменьшение времени, необходимого для поиска работы (с 7 месяцев до 6,3). Можно также заметить, что в стране крайне мала доля самозанятых и работодателей, более 95 % составляют именно наемные работники. Из-за небольшого количества индивидуальных предпринимателей, государство вынуждено опираться на существующие немногочисленные предприятия, многие из которых убыточны. Также из-за недостатка работодателей, государство создает около 40 % рабочих мест, что делает его крупнейшим работодателем. При изучении статистических данных также заметно, что средний возраст занятых – 42 года, что является не слишком позитивной тенденцией, учитывая постепенный рост этого показателя с годами [2, 3].

Соответственно, предупреждение повышения среднего возраста занятости, старения рабочей силы является одним из приоритетных направлений белорусской кадровой политики. Среди предложенных направлений упразднения проблемы выделяются идеологические работы по формированию «здорового» коллектива и трудовой атмосферы, что при правильно выстроенной, научно обоснованной и осмысленной стратегии действий в конечном итоге приведет не только к повышению качества работы и заинтересованности работников, но и положительно повлияет на выбор молодых специалистов в пользу коллектива с благоприятной атмосферой и доброжелательными отношениями между участниками. Так как большой проблемой в «омоложении» кадров является сохранение уже существующих молодых работников в стране, упомянутая оздоровительная программа поможет выстроить фундамент взаимодействия с молодежью, как ищущей работу, так и находящейся в процессе получения образования. Молодые специалисты будут видеть комфорт в будущей должности и, соответственно, больше к ней стремиться, а прилагаемые ими усилия будут восприниматься ими не как бремя или отчаяние, а как заинтересованность и возбужденность, что также дает шанс не только на увеличение числа молодежи в коллективе, но и на увеличение заинтересованности в командной работе, научно-исследовательской деятельности и инновационном проектировании.

В «здоровых» коллективах также намного результативнее себя показывает набирающая популярность система адаптации через наставничество, помогающая новому сотруднику не только быстрее влиться в новый коллектив, но также и, при наличии правильного наставника, увлечься работой на занимаемой должности [4]. Это важно в условиях современной информационной перенасыщенности, в которых че-

ловеку все труднее задержать внимание на одном занятии при доступе к бесконечному разнообразию. Естественно, что работа, которая занимает значительную долю времени человека, должна быть преподнесена так, чтобы занять в жизни работника интересующую его нишу, в которую он передавал бы силы с большей отдачей и осознанностью. Влияние на людей через повышение заинтересованности также дает возможность стране встать на путь к сокращению трудовой миграции, так как большинство способных сотрудников ищут для себя наиболее комфортное место и дело чаще всего даже не в деньгах, а в условиях, в которых человек чувствует себя уверенно и стабильно. Даже с обывательской точки зрения можно заметить, что в комфортных условиях, даже при более высокой загрузке, человек не так сильно устает и морально «изнашивается». Хорошим примером могут служить обеспечание условий работников в отдаленных районах, например, на Севере или во флоте. Для привлечения кадров создаются в первую очередь социальные удобства (льготы и социальные гарантии, предоставление хорошего жилья и питания), чтобы адаптировать человека к непростым условиям. Таким образом, при предоставлении работнику выгодных социальных условий, можно получить намного более воодушевленного и готового к труду сотрудника, чем при обыкновенном повышении заработной платы. Такая теория подтверждается опытом многих развитых стран, в которых люди годами отдают себя одной должности и выдают на ней максимальную производительность. Например, «пять страховок и один фонд» Китая, популярные среди молодых специалистов гибкие графики компаний США, социальные пакеты Нидерландов – это системы, известные во всем мире и привлекающие в том числе белорусских специалистов.

В защиту метода повышения социального стимулирования можно также отметить, что рост важности социального положения помимо прочего подтверждается ростом значимости сферы услуг и ее востребованности [5].

Также важность повышения социальности можно отметить в огромной роли семьи и повышения рождаемости в современной политике государства. В конце концов сам по себе человек не сможет развиваться без социума, поэтому необходимость закрепления в государственной политике, в том числе кадровой, любых аспектов повышения социальности является необходимостью. Особенно, учитывая длительный период изоляции во время пандемии, который не только вскрыл многие проблемы взрослого трудоспособного населения, но и навредил социальному развитию детей, многие из которых были вырваны из едва сформировавшейся социальной жизни.

В сложившихся обстоятельствах совершенствование кадровой политики тесно связано с улучшением политики социального развития. На почве социальных взаимодействий развиваются рабочие отношения, повышающие производительность, появляются шансы на развитие института семьи вопреки современным тенденциям, повышается осознанность граждан, их понимание своей роли в общественной жизни и непринужденность взаимодействий различных общественных структур и организаций.

Литература

1. О Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь : Указ Президента Республ. Беларусь от 3 янв. 2024 г. № 1 / Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – URL: https: //pravo.by/document/?guid=3871&p0=P32400001 (дата обращения: 07.03.2026).
2. Труд и занятость в Республике Беларусь : стат. буклет // Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск, 2024. – 28 с.
3. Занятость в Республике Беларусь (по данным выборочного обследования) // Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Минск, 2025. – 4 с.

4. Галич, Л. П. Ключевые направления закрепления и профессионального развития молодых кадров: опыт Республики Беларусь / Л. П. Галич // Социальные и гуманитарные науки: теория и практика. – 2025. – № 3 (14). – С. 65–71.
5. Кузнецова, А. Р. Тенденции трудовой занятости в Республике Беларусь / А. Р. Кузнецова, А. В. Гайсина // Уфимский гуманитарный научный форум. – 2025. – № 3. – С. 108–117.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА ПРОДУКЦИИ

А. А. Конопелько

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

Научный руководитель Н. С. Сталович

Рассмотрена эволюция понятия «качество» – от философских определений до современных трактовок в рамках концепции всеобщего контроля качества. В контексте требований международных стандартов ISO серии 9000 обоснована необходимость совершенствования процессов менеджмента качества посредством программного обеспечения.

Ключевые слова: контроль качества, автоматизация, программное обеспечение, стандарты ISO, система менеджмента качества.

Понятие «качество» было известно еще с древних времен и опиралось на различные суждения о том, что из себя представляет качество как таковое.

Считается, что впервые категория качества была проанализирована еще Аристотелем в III в. до н. э. Он считал, что «качество – устойчивые врожденные способности, претерпеваемые свойства и состояния, «пассивные качества» предмета. Древнегреческий философ представлял качество как «то, благодаря чему предметы называются какими-то» [1].

Позже А. Фейгенбаум вывел понятие качества на новый уровень, представив его как общую совокупность технических, технологических и эксплуатационных характеристик изделия и услуги, посредством которых продукция или услуга будут отвечать требованиям потребителя при эксплуатации.

Основные принципы данной системы сводились к тому, что требуемое качество это в первую очередь то качество, которое нужно потребителю, а для данного уровня необходимо управлять качеством продукта на всех стадиях его производственного цикла и поддерживать вовлеченность всех участников производства в данный процесс.

Исходя из большой доли роли качества в производстве продукции, были приняты концепции контроля качества и его организации, которые до сих пор активно используются и совершенствуются. Основополагающей особенностью можно считать один из факторов концепции всеобщего контроля качества, а именно – контроль качества изделия должен совершаться на всех этапах производственного цикла изделия. С этой целью в процесс производства предприятий вводится несколько видов контроля, за которые отвечает отдел менеджмента качества. Данные виды можно обозначить следующим образом [2]:

– входной контроль качества изделия;

– межоперационный контроль качества изделия;

– выходной контроль качества изделия.

Для более глубокого понимания данного процесса в целом можно описать каждый из видов более подробно.