- В экологической сфере внутренними источниками угроз НБ являются:

высокая концентрация на территории Беларуси экологически опасных объектов, их размещение вблизи жилых зон и систем жизнеобеспечения;

радиоактивное загрязнение среды обитания вследствие аварии на Чернобыльской АЭС.

Список использованных источников

1. Концепция национальной безопасности Республики Беларусь». [Электронныйресурс]. – Режимдоступа: https://www.mil.by/ru/military_policy/basic/koncep. – Дата доступа: 02.05.2023.

2. Стратегическая концепция НАТО 2022 года. Принята главами государств и правительств на встрече в верхах НАТО в Мадриде 29 июня 2022г». [Электронныресурс]. – Режимдоступа: https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2022/6/pdf/290622-strategic-concept-ru.pdf. – дата доступа: 02.05.2023.

3. Указ Президента РФ от 11 марта 2019 г. № 97 «Об Основах государственной политики Российской Федерации в области обеспечения химической и биологической безопасности на период до 2025 года и дальнейшую перспективу».[Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://base.garant.ru. – Дата доступа: 02.05.2023.

А. В. Медведева
Научный руководитель – Е. В. Трейтьякова,
старший преподаватель кафедры экономика
Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», г. Гомель, Республика Беларусь

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Человек является неотъемлемой частью любой организации, так как без него не сможет существовать, а главное не сможет достичь поставленных целей. Таким образом, целью данной работы является определение направлений совершенствования системы управления трудовыми ресурсами и увеличение трудоспособности сотрудников.

Трудовые ресурсы в широком смысле слова – это экономически активное, трудоспособное население, обладающая физическими способностями к участию в трудовой деятельности. Термин «трудовые ресурсы» трактовался в различных источниках, но впервые был озвучен академиком С. Г. Стремленым в 20-е годы XX столетия. Данный термин использовался для учета и планирования трудоспособного населения с целью управления человеческими ресурсами. По мнению Струмилина, трудовые ресурсы – это планово-учетная категория, характеризующая часть населения, которая находится в трудоспособном возрасте [1]. Изначально термин сводился к численности населения, но со временем понятие расширилось до следующих параметров:

- состояние здоровья и работоспособность;
- профессиональные знания, умения и навыки;
- производственный опыт;
- уровень социальной культуры
- способность работать в предлагаемых технико-экономических и организационно экономических условиях и т. д.

Также, в настоящее время, понятие «трудовые ресурсы» трактуется и современниками.

Таблица 1 – Основные понятия «Трудовые ресурсы»

Автор	Термин
П. Э. Шлендер	Трудовые ресурсы представляют собой категорию, занимающую промежуточное положение между экономическими категориями «трудовой потенциал» и «совокупная рабочая сила» [2]
А. Я. Кибанова	Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги [3]
Е. В. Касимовский	Трудовые ресурсы – это конкретная совокупность трудоспособного населения, участвующее в общественном производстве [4]

При управлении трудовыми ресурсами необходимо решить задачи, которые непосредственно повлияют на конечный результат, то есть на достижение поставленных целей. Таким задачами можно считать:

- обеспечение организации необходимой рабочей силой, в нужных объемах и требуемой квалификацией;
- необходимо достигнуть обоснованное соотношение между структурой производственного и трудового потенциала;
- полное и эффективное использование способностей работника;
- формирование стабильного коллектива;
- реализация программы стимулирования, направленная на повышение производительности труда;
- повышение эффективности управления персоналом.

Исходя из посталенных целей и задач, можно сделать вывод, что качественное управление трудовыми ресурсами зависит от правильного построения организационной структуры, постановки мотивации сотрудников и полного эффективного использования рабочей силы организации. Таким образом, руководителю организации, для управления персоналом, необходимо анализировать систему менеджмента, сформировать численно-качественный сотсав кадров, контролировать профессиональную подготовку кадров посредством оценки деятельности и аттестации кадров, а также помочь сотрудникам адаптироваться в организации.

На сегдняшний день, особое внимание на рынке труда уделяется трудовым ресурсам, то есть трудоспособному населению в трудоспособном возрасте. Как видно в табице 1, численность населения сократилась к 2022 году, при этом число трудовых ресурсов выросло до 5516.3 тыс. чел., что говорит нам о росте трудоспособного населения. В свою очередь число занятых сократилось в сравнении с прошедшим перодом , что повлияло на сокащение уровня занятости.

Таблица 2 – Численность населения Республики Беларусь

Год	Количество человек	Трудовые ресурсы, тыс. чел.	Занятые, тыс. чел.	Уровень занятости, %
2014	9 468 154	5 017,2	4 550,5	90.6
2016	9 498 364	5 771,2	4 405,7	76.3
2017	9 504 704	5 195,3	4 353,6	83.8
2018	9 491 823	5 141,6	4 896,7	95.2
2019	9 475 174	5 122,4	4 909,1	95.8
2020	9 408 451	5 091,6	4 885,4	95.9
2022	9 255 524	5516,3	4 279,7	77,6

Примечание – Разработано автором на основе источника [5].

Следовательно, чтобы увеличить уровень занятого населения, необходимо найти пути совершенствования управления и мотевирования сотрудников. Для этого на ОАО

«РМЗ» было проведенно исследование на отдачу сотрудников на рабочем месте. В ходе выборочного опроса было выявлено, что отдельный работник при выполнении приказа начальства, действуют строго по должностным обязанностям, при этом задействуют около 30 % своих способностей. Но если дать сотруднику больше свободы по отношению к выполняемой работе, инициатива работника возрастет, человек творчески подходит к поставленной задаче, что повысит его отдачу до 75 %. Как видно на рисунке 1, данный эксперимент говорит о том, что при правильном задействовании рабочей силы отдача сотрудников может вырасти на 45 %, стоит лишь реализовать инициативу и творчество работника.

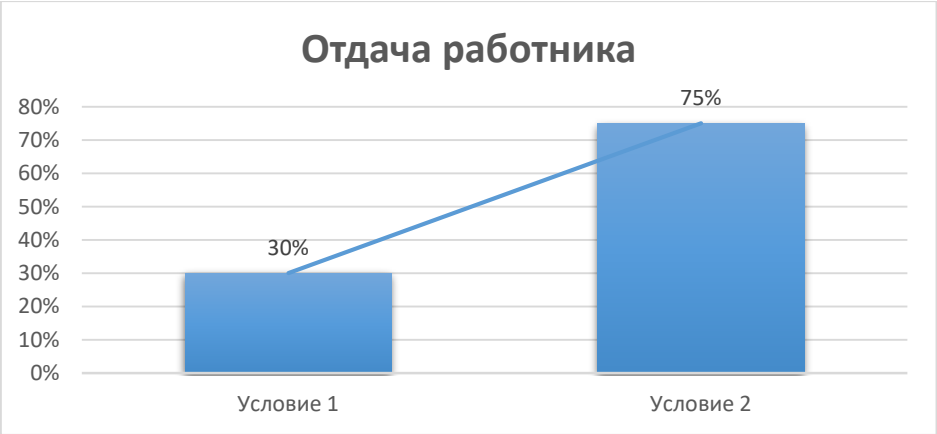


Рисунок 1 – Отдача сотрудников на рабочем месте

Таким образом, одним из направлений совершенствования управления трудовыми ресурсами является предоставление работнику творческой атмосферы, для улучшения качества и количества его работы, что повлияет на производительность труда.

Рассмотрим инвестирование в сотрудников, как путь совершенствования управления трудовыми ресурсами. Стоит понимать, что лучше инвестировать в тех сотрудников, которые дадут наибольшую отдачу. Поэтому, одним из направлений увеличения доходов рабочих, а также их мотивации, является предпринимательская деятельность внутри предприятия, путем сбора предложений, своего рода бизнес-план, увеличивающий доходы предприятия. В свою очередь организация будет поощрять в виде дополнительного дохода инициатора предложения.

В большинстве организаций сотрудников отправляют на дополнительное обучение, при этом не подготовив новую вакансию. Соответственно у сотрудников пропадает инициатива на изучение новых материалов, так как полученная информация им не пригодится в будущем, а предприятие в свою очередь потеряет средства на обучение. Поэтому предлагается создание вакансии, а после предоставление дополнительного обучения. Данное мероприятие повысит конкуренцию среди сотрудников и повысит мотивацию каждого из них, при этом увеличится трудоспособность и производительность персонала, что приведет к улучшению качества продукции.

Таким образом, для достижения поставленной цели необходимо создать творческую атмосферу каждому сотруднику организации, что увеличит трудоспособность, создание предпринимательской деятельности внутри организации, своего рода инвестирования в сотрудников, что повлияет на прибыль организации и последнее, создание вакансии, а после отправлять сотрудников на дополнительное обучение.

Список используемых источников

1. Струмилин, С. Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы / С. Г. Струмилин. – Москва : С. Г. Струмилин – Хозяйственное строительство, 1922. – 32-46 с.
2. Шлендер, П. Э. Экономика трудовых ресурсов / П. Э. Шлендер. – Москва : П. Э. Шлендера, 2008. – 300 с.
3. Кибанова, А. Я. Управление трудовоми ресурсами / А. Я. Кибанова. – Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2022. – 284 с.
4. Касимовский, Е. В. Трудовые ресурсы: формирование и использование / Е. В. Касимовский. – Москва : Москва : Экономика, 1975. – 251 с.
5. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/ssrd-mvf_2/natsionalnaya-stranitsa-svodnyh-dannyh/naselenie_6/chislennost-naseleniya1_yan_poobl/. – Дата доступа: 04.03.2023.

Т. С. Мичейко
Научный руководитель – В. В. Богуш, к.э.н., доцент
Гомельский филиал учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», г. Гомель, Республика Беларусь

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ПУТИ УЛУЧШЕНИЯ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Современные условия развития экономики требуют от организаций повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности на основе внедрения прогрессивных технологий, инновационных разработок и новых форм и методов хозяйствования. Вместе с тем, рост эффективности производства и обеспечение конкурентоспособности возможны только при устойчивом финансовом состоянии организации, под которым принято понимать способность субъекта хозяйствования финансировать свою деятельность, постоянно поддерживая свою платежеспособность и инвестиционную привлекательность. Являясь обобщающей характеристикой эффективности функционирования организации, финансовое состояние, в конечном итоге, отражает как эффективность осуществления маркетинговой деятельности, так и эффективность управления ее ресурсами. На основе анализа финансового состояния организации имеют возможность своевременно выявлять причины его изменения и определять направления и пути улучшения, что будет способствовать использованию внутренних резервов развития организации и повышению конкурентных преимуществ на рынке. Именно поэтому необходимо постоянно анализировать финансовое состояние организации и вырабатывать направления его улучшения как с учетом повышения эффективности использования всех видов имеющихся ресурсов, так и с учетом возможностей внешней среды деятельности организации.

Как показывает хозяйственная практика, современное развитие отечественных организаций характеризуется снижением уровня платежеспособности, что влечет замедление оборачиваемости финансовых ресурсов и ростом величины дебиторской и кредиторской задолженности, порождающий зацикливание неплатежей в целом по экономике; устойчивым ростом числа убыточных организаций и снижением чистой прибыли, что влечет снижение суммы доступных собственных источников формирования финансовых ресурсов организаций; ростом интенсивности и уровня привлечения платных заемных средств в банковском секторе при одновременном росте просроченных обязательств, что свидетельствует о снижении эффективности кредитования организаций, их неспособности должным образом создать прирост капитала за счет привлечения кредитных ресурсов.