

ВЛИЯНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВА

(аннотированный библиографический список литературы)

Рациональное использование трудовых ресурсов при прочих равных условиях дает возможность получить максимум валовой продукции, способствует росту производительности труда, эффективности и рентабельности производства. Именно трудовые ресурсы - основной элемент производства и главная производительная сила.

В аннотированном библиографическом списке представлены книги и статьи из периодических изданий, которые раскрывают важность и влияние трудовых ресурсов на развитие государства.

Книги:

1. Михальченко А. А. Исследование эффективности использования трудовых ресурсов в транспортной деятельности: монография / А. А. Михальченко; М-во образования РБ; БелГУТ; каф. управления автомоб. перевозками и дор. движением. - Гомель: БелГУТ, 2021. - 218 с.

Рассматриваются основные положения современного подхода к эффективному использованию трудовых ресурсов в транспортной деятельности с учетом их дефицита в ретроспективе для Республики Беларусь. Приведены результаты научных исследований: по теории и практике управления трудовыми ресурсами при выполнении железнодорожных и автомобильных перевозок в условиях их постоянного удорожания и ограничения использования. Рассмотрены варианты использования математических зависимостей при выборе формы и методов управления трудовыми ресурсами при изменении схемы управления перевозками в условиях реформирования организаций железнодорожного и автомобильного транспорта.

2. Михальченко А.А. Перспективы устойчивого развития пассажирской транспортной системы: монография / А.А. Михальченко; М-во трансп. и коммуникаций; БелГУТ. - Гомель: БелГУТ, 2019. - 234 с.

Рассматриваются основные положения современного подхода к развитию пассажирских транспортных систем государства, регионов и крупных агломераций в ретроспективе и развитии, в т. ч. и Республики Беларусь. Приводятся теоретические основы и методы построения пассажирских транспортных систем и процессов в государстве, имеющем важное геополитическое положение, ограниченные трудовые и финансовые ресурсы с чётко выраженной направленностью транспортных потоков и социальной направленностью пассажирского транспорта.

3. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: учебник для вузов / Н.П. Беляцкий. - 2-е изд. - Минск: Современная школа, 2010. - 447 с.

Изложены наиболее актуальные проблемы управления персоналом, решение которых позволяет современному менеджеру обеспечить выживаемость предприятия и его развитие. Представлены современные трактовки управления человеческими ресурсами, а также наиболее актуальные разделы этого управления: основы управления персоналом, кадровый потенциал, стратегия, функции и методы управления, в том числе методы подбора и планирования персонала, управление знаниями.

4. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: учебник для вузов / Н.П. Беляцкий. - Минск: Современная школа, 2008. - 447 с.

Представлены современные трактовки управления человеческими ресурсами, а также актуальные разделы этого управления: основы управления персоналом, включая миссию, кадровый потенциал, стратегию; функции и методы управления, в т.ч. методы подбора и планирование персонала, управление знаниями.

5. Шкурина Л.В. Экономика труда и система управления трудовыми ресурсами на железнодорожном транспорте: учеб. пособие для вузов / Шкурина Л.В. [и др.]. - Москва: УМЦ по образ. на ж.д. тр-те, 2007. - 236, [1]с.

Отражены методы управления трудовыми ресурсами на железнодорожном транспорте: организация, нормирование, планирование и оплата труда в условиях инновационного развития железнодорожного транспорта. Рассмотрена система оценки социально-экономической эффективности использования трудовых ресурсов и инвестиций в развитие трудового потенциала ОАО «РЖД». Учебное пособие предназначено для студентов вузов экономических специальностей, аспирантов и специалистов в системе управления трудовыми ресурсами на железнодорожном транспорте.

6. Беляцкий Н.П. Основы лидерства: учебник для вузов / Н.П. Беляцкий. - Минск: БГЭУ, 2006. - 268 с.

Дается анализ особенностей лидерства в современном бизнесе. Приводятся наиболее популярные концепции группового лидерства на основе связующих процессов, в качестве которых выступают организационная культура, внутренняя интеграция, консенсус, деловые коммуникации и факторы обновления. Особое внимание уделяется командной работе, преобразующему лидерству, его ситуационным моделям и стилям.

7. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: учеб. пособие для вузов / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, П. Ройш. - 2-е изд., стереотип. - Минск: Интерпрессервис; Экоперспектива, 2003. - 348, [1] с.

Рассмотрены современные концепции, функции и методы управления персоналом, включая планирование карьеры, опеку, технику кадрового регулирования и др. Широко представлен опыт работы с сотрудниками ведущих западных фирм.

8. Козлов А.А. Управление трудовыми ресурсами предприятий в условиях трансформации экономики / А.А. Козлов; Брестский гос. ун-т им. А.С. Пушкина. - Брест., 2000. - 156,[1] с.

Функционирование промышленных предприятий в условиях трансформации экономики предполагает эффективное использование конкурентных преимуществ, к которым, в первую очередь, относится трудовой потенциал. Эффективное использование трудового потенциала детерминирует формирование современной инновационной модели управления трудовыми ресурсами на предприятии.

Статьи:

9. Бельский В. И. Эффективность инвестиций в развитие человеческого капитала в аграрной сфере / В. И. Бельский, Т. А. Тетеринец // Белорусский экономический журнал. - 2022. - № 1. - С. 49-61.

Представлен методический подход к оценке эффективности инвестиций в развитие человеческого капитала в аграрной сфере. В отличие от существующих методик комплексно учитываются особенности его формирования, развития, накопления и использования. Каждый из этапов образования человеческого капитала в аграрной сфере оценивается сквозь призму предметных индикаторов, которые. В свою очередь, раскрываются с помощью отдельных маркеров – демографических, социальных, маркеров капитализации и эффективного использования человеческого капитала. Разработана методология определения количественной (стоимостной) величины человеческого капитала в аграрной сфере расходным способом, она формирует основу расчета эффективности инвестиций. Методология базируется на совокупности вложений и развитие человеческого капитала, финансируемого сельским населением, аграрными организациями, районными и республиканским бюджетами.

10. Зиновьева Е.В. Эффективнее использовать трудовые ресурсы. [техническое обслуживание ССПС]. Социальная и кадровая политика / Е.В. Зиновьева, Д.А. Гладков // Железнодорожный транспорт. - 2023 - №9. - С. 53-54.

Рассказывается о повышении производительности труда в ОАО «РЖД» как одной из ключевых задач на примере снижения непроизводительных затрат рабочего времени и повышения за счет этого эффективности использования трудовых ресурсов на предприятиях.

11. Яхницкая Н. А. Человеческий потенциал в системе общественных отношений / Н. А. Яхницкая // Новая экономика. - 2023. - № 1. - С. 166-172.

Формирование и эффективное использование качественного человеческого потенциала является одним из ключевых приоритетов социально-экономического развития Республики Беларусь. В статье на основе сопоставительного анализа и критического обобщения различных научных подходов предложено авторское определение содержания понятия «человеческий потенциал», показана многоуровневая структура человеческого потенциала. Выделенные уровни человеческого потенциала позволяют исследовать различные аспекты развития и использования человеческого потенциала.

12. Прищеп Д. Н. Человеческий капитал организации / Д. Н. Прищеп // Проблемы управления. - 2021. - № 3. - С. 72-79.

Рассматривается, что представляет собой человеческий капитал организации, его структурные элементы и составляющие с точки зрения различных ученых-экономистов. Приводится авторское видение важнейших составляющих человеческого капитала организации и представляется анализ факторов, способствующих его формированию.

13. Бондарь А. В. Трудовой потенциал в инклюзивной экономике / А. В. Бондарь, А. А. Горлач // Веснік Беларускага дзяржаўнага эканамічнага ўніверсітэта. - 2023. - №2. - С. 5-12.

Статья посвящена исследованию проблемы становления инклюзивной экономики и роли в этом процессе трудового потенциала. Выявлены ключевые признаки инклюзивной экономики и факторы, влияющие на ее динамику. Показано, что в ней достижение равного доступа людей к экономической независимости и беспрепятственное взаимодействие между различными социальными группами в значительной мере обеспечивается за счет динамичного развития и эффективного использования трудового потенциала страны, которое инспирируется совокупностью потребностей все более высокого порядка. Раскрыты некоторые особенности развития инклюзивной экономики в Республике Беларусь в контексте влияния на него различных аспектов обеспечения динамики трудового потенциала страны.

14. Ву Чжэн. Тенденции развития человеческого капитала и их влияние на экспортный потенциал Китая / Ву Чжэн // Проблемы управления. - 2023. - № 1. - С. 111-116.

В статье рассмотрены основные негативные тенденции в сфере развития человеческого капитала в Китае, такие как уменьшение доли трудоспособного населения, социально-экономическое неравенство и отставание в развитии сельской местности от городов и др.

15. Богатырёва В. В. Сущность, структура и классификация человеческого капитала / В. В. Богатырёва, Л. В. Грибко // Бухгалтерский учет и анализ. - 2022. - № 10. - С. 40-47.

Рассмотрена сущность человеческого капитала. Систематизированы подходы к определению понятия, данные отечественными и зарубежными учёными, на основании чего было предложено авторское определение. Рассмотрена классификация видов человеческого капитала, а также подходы к структурированию человеческого капитала с точки зрения выделения отдельных его элементов.

16. Королёнок А. В. Статистическая оценка воспроизводства трудового потенциала в контексте достижения приоритетов устойчивого развития Республики Беларусь / А. В. Королёнок // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D. Экономические и юридические науки. - 2022 - №12 (62). - С. 20-27.

Представлен анализ существующих подходов к оценке трудового потенциала. Обозначены преимущества, недостатки практического применения выделенных методологических подходов. Автором обоснована и разработана методика количественной оценки воспроизводства трудового потенциала на основе системы частных и интегральных показателей, принимая во внимание установленные императивы устойчивого развития Республики Беларусь. Предлагаемый подход к оценке трудового потенциала представляет научный и практический интерес, так как позволяет получить комплексную оценку трудового потенциала с позиции достижения приоритетов устойчивого развития, проанализировать его динамику, выявить сильные и слабые стороны его развития на каждой стадии воспроизводства. Полученные результаты могут быть использованы при реализации и оценке эффективности управленческих решений.

17. Боровик Л. С. Современные тренды рынка труда Беларуси: проблемы и пути решения / Л. С. Боровик, Н. Н. Привалова // Экономический бюллетень. - 2024. - № 1. - С. 21-35.

Приведен анализ основных тенденций структурных изменений на рынке труда Беларуси в период пандемии коронавирусной инфекции и санкций, введенных рядом зарубежных стран. Особое внимание уделено основным индикаторам рынка труда в этих

условиях, приведших к нарушению спроса на рабочую силу и росту неполной занятости. Рассмотрены тенденции трансформации возрастной структуры и уровня образования занятого населения и безработных. Исследована конъюнктура рынка труда республики с позицией трудоустроенности на основе данных регистрируемого рынка труда и обследования домашних хозяйств по проблемам занятости.

18. Морозова Н. Н. Рынок труда в контексте демографического развития: состояние и государственное регулирование / Н. Н. Морозова // Проблемы управления. - 2021. - № 4. - С. 83-84.

Демографические факторы на рынке труда выступают в качестве определяющих в контексте предложения рабочей силы, что отражает количественную и качественную характеристику состава занятых. В последние годы численность населения, вовлеченного в сферу труда, смещается в сторону старших возрастов, вследствие чего ожидается асимметрия в структуре рабочей силы. В рамках исследования рассматриваются нормативные правовые акты Республики Беларусь, регулирующие социально-экономическую сферу. Проводится статистический анализ демографической ситуации в стране и дается оценка влиянию темпов старения населения и демографической нагрузки на лиц в трудоспособном возрасте, что в совокупности сказывается на уровне занятости на рынке труда. Определяются инструменты государственного регулирования рынка труда и способы достижения эффективной занятости.

19. Кишкович А. В. Рейтинговая оценка рынка труда регионов Республики Беларусь / А. В. Кишкович // Бухгалтерский учет и анализ. - 2021. - № 10. - С. 8-17.

В работе рассматриваются понятие достойного труда, единая система индикаторов достойного труда, которая была утверждена на 18-й Международной конференции труда. Проанализированы показатели достойного труда, которые рассчитываются Национальным статистическим комитетом Республики Беларусь, а также индикаторы, которые используются Министерством труда и социальной защиты населения для определения территорий с напряженной ситуацией на рынке труда Республики Беларусь. В результате чего была предложена собственная система показателей, и методологический подход по расчету единого сводного интегрального индикатора, для определения рейтингов регионов и отнесения территорий к той или иной группе в зависимости от полученных результатов. Расчет единого индикатора представляет собой специального вида «свертки» исходных статистических показателей. В свою очередь, теоретические положения апробированы на открытых статистических данных регионов Республики Беларусь.

20. Щелкунова С. А. Применение компетентностного подхода в компании холдингового типа / С. А. Щелкунова, С. В. Метлин, М. С. Бокова // Вестник Самарского государственного университета путей сообщения. - 2021. - № 2. - С. 62-67.

Компетентностный подход позволяет HR формировать желательные модели поведения работников и оценивать компетенции сотрудников исходя из стратегических целей компании. Эффективность бизнеса напрямую зависит от того, как работники действуют, принимают решения, достигают договоренностей и насколько ответственно относятся к своим задачам. Модель корпоративных компетенций даёт возможность видеть

у каждого сильные стороны и зоны развития, оценивать потенциал и выявлять тех, кто готов к развитию.

21. Ву Чжэн. Политика Китая по борьбе с интеллектуальной эмиграцией и пути ее совершенствования / Ву Чжэн // Новая экономика. - 2022. - № 1. - С. 221-227.

В статье рассматриваются понятие интеллектуальной миграции и ее последствия для стран доноров и стран-реципиентов, анализируется политика, которой придерживаются правительство Китая и местные власти для повышения привлекательности страны в лазах китайских специалистов, обучающихся и работающих за границей. Также рассматриваются меры по возвращению специалистов на родину и предлагаются пути их совершенствования.

22. Орлов Г. Г. Повышение операционной эффективности за счет усиления проектной деятельности / Г. Г. Орлов // Железнодорожный транспорт . - 2021. - № 11. - С. 64-65.

Представлена ретроспектива формирования инфраструктуры проектной деятельности ОАО «РЖД» в области выявления резервов повышения эффективности трудовых процессов и роста производительности труда. Описаны текущие результаты, перспективные проекты и планы развития проектной деятельности ОАО «РЖД».

23. Брасс А. Планирование и маркетинг как функции управления персоналом научной организации / А. Брасс // Наука и инновации. - 2022. - № 12. - С. 18-25.

Рассмотрены важнейшие маркетинговые составляющие, необходимые для успешной деятельности научной организации.

24. Йоцюс В. А. Перасяленне працоўных рэсурсаў з БССР напярэдадні Вялікай Айчыннай вайны / В. А. Йоцюс // Беларускі гістарычны часопіс. - 2022. - №5. - С. 18-23.

Перасяленне працоўных рэсурсаў было важнай часткай курсу савецкага кіраўніцтва на сацыялістычную трансфармацыю эканомікі і грамадства ў СССР. Нягледзячы на тое, што перасяленчая палітыка не была ў поўнай меры рэалізаваная, тым не менш яна дазволіла стварыць дастатковую эканамічную базу савецкай дзяржавы да пачатку Вялікай Айчыннай вайны.

25. Шигаев О. Б. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов как инструмент повышения производительности труда / О. Б. Шигаев, О. В. Долгушева // Железнодорожный транспорт . - 2021. - № 11. - С. 55-59.

Рассматриваются перспективы развития оценки использования трудовых ресурсов на основе принципов научной организации труда как одного из основных факторов внутреннего повышения эффективности производственной деятельности подразделений ОАО «РЖД».

26. Гизатуллина О. М. Особенности учета затрат в организациях нефтедобывающей отрасли / О. М. Гизатуллина // Вестник Самарского государственного университета путей сообщения. - 2021. - № 1. - С. 47-53.

Своевременный и полноценный учет затрат позволяет не только сэкономить финансовые и трудовые ресурсы, но и значительно повысить эффективность всей экономической деятельности хозяйствующего субъекта, что в современных условиях

является одним из показателей финансовой устойчивости и стабильного развития организаций нефтедобывающей отрасли.

27. Фурсевич И. Н. Молодые специалисты: преимущества, гарантии, компенсации, мотивация / И. Н. Фурсевич // Проблемы управления . - 2023. - № 4. - С. 27-33.

В статье рассмотрена категория молодых специалистов - выпускников, работающих по распределению. Представлены сравнительные характеристики молодых специалистов и опытных работников организации. Рассмотрена проблема удержания молодых, инициативных, способных к творческому росту специалистов внутри организации после истечения срока обязательной работы. Исследованы основные гарантии и компенсации, предоставляемые молодым специалистам в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Республики Беларусь. В целях мотивации труда, закрепления на рабочих местах и на основании перечня стимулирующих и компенсирующих выплат предложено применение дополнительных мер стимулирования труда молодых специалистов по разработанным показателям эффективности.

28. Застрелкин Д. Ю. Методы предиктивного определения необходимой численности работников / Д. Ю. Застрелкин // Железнодорожный транспорт . - 2021. - № 11. - С. 60-63.

Представлены методы предиктивного расчета численности работников, необходимой для организации перевозочного процесса, используемые в ОАО «РЖД». Приведены их достоинства и недостатки для различной глубины прогноза.

29. Прищепа Д. Н. Методика оценки человеческого капитала организаций розничной торговли / Д. Н. Прищепа // Новая экономика. - 2022. - № 2. - С. 162-171.

В данной статье представлена методика оценки человеческого капитала организаций розничной торговли, и основной результат, который достигается при ее применении, — это показать руководству организации новые подходы к оценке сотрудников, которые включают не только видимые преимущества того или иного человека, но и синергетический эффект от работы в команде разных сотрудников организации. Данную методику можно применять как к уже работающим в организации сотрудникам, так и к рассматриваемым к приему на работу. Также следует отметить, что целью методической разработки является оценка человеческого капитала организации розничной торговли, которая позволит руководству выявить в организации наиболее способных, одаренных, талантливых, образованных, умных и трудолюбивых сотрудников.

30. Гуторова Е. В. Межфирменная мобильность рабочей силы: индикаторы, оценка влияния на занятость и безработицу / Е. В. Гуторова // Экономический бюллетень. - 2023 - №1. - С.23-31.

Основой предлагаемого алгоритма оценки влияния межфирменной мобильности рабочей силы на занятость и безработицу в Республике Беларусь служит система показателей-индикаторов межфирменных перемещений на рынке труда. Анализ выполнен в разрезе основных видов экономической деятельности. Выявленные тенденции могут быть учтены при принятии управленческих решений в области регулирования занятости и безработицы в нашей стране.

31. Солдатенко И. Г. Медицинский кластер как основа обеспечения эффективной занятости в регионе / И. Г. Солдатенко // Проблемы управления. - 2023. - № 3. - С. 71-74.

В статье рассмотрены некоторые вопросы эффективной занятости в регионе через основные аспекты формирования и развития кластерных структур. Приведены данные Национального статистического комитета за 2021 г. по занятости населения и распределению трудовых ресурсов по отраслям экономики. На основании зарубежного опыта функционирования кластеров, с учетом конкурентных преимуществ нашей страны в сфере здравоохранения обозначена актуальность вопроса по формированию и развитию медицинских кластеров с определением их структуры, функций, которые выполняют входящие в них субъекты, направлениями специализации их деятельности, исходя из особенностей центров кластеризации, с влиянием на социально-экономические показатели региона и эффективной занятости.

32. Панкова Т. Н. Диагностика потенциально избыточной численности работников организации / Т. Н. Панкова, Л. И. Пушкина, О. И. Чумаченко // Бухгалтерский учет и анализ. - 2023. - № 6. - С. 36-41.

Численность работников организации традиционно является важным объектом экономического анализа и планирования. Это обусловлено тем, что обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов реализации продукции (товаров, работ, услуг) и повышения эффективности деятельности организации в целом. В частности, от уровня оптимальной обеспеченности организации трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность изготовления продукции, выполнения работ и оказания услуг, эффективность использования основных средств и, как результат, - объем реализации продукции (товаров, работ, услуг), ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей. Избыточная численность работников снижает эффективность деятельности организации, поскольку приводит к повышению трудовых затрат и, как следствие, полной себестоимости продукции (работ, услуг), снижению финансовых результатов деятельности организации. Все сказанное определяет достаточно высокую степень как общественной, так и практической значимости диагностики потенциально избыточной численности работников организации.

33. Маковская Н. В. Движение рабочих мест в национальной экономике Беларуси / Н. В. Маковская // Белорусский экономический журнал. - 2023 - №3. - С.72-83.

Представлены результаты исследования траекторий создания и ликвидации рабочих мест в экономике Беларуси. Определены отраслевые лидеры и “аутсайдеры” в объемах их релокации. Выявлены причины, определяющие общие направления движения рабочих мест в национальной экономике Беларуси.

34. Ванкевич Е. В. Влияние мобильности рабочей силы на рынок труда Республики Беларусь / Е. В. Ванкевич, Е. В. Гуторова // Белорусский экономический журнал. - 2023 - №3. - С.53-71.

Представлены результаты оценки отдельных видов мобильности рабочей силы на рынок труда Республики Беларусь. Проведена проверка гипотезы о наличии связи между мобильностью рабочей силы и показателями, характеризующими состояние рынка труда,

с помощью методов статистического исследования взаимосвязей социально-экономических явлений, включая непараметрические. Установлена прямая статистически значимая связь между территориальной мобильностью рабочей силы и уровнем занятости, уровнем участия населения в рабочей силе (особенно для возрастной категории 60-74 года) и обратно пропорциональная - относительно уровня безработицы. Доказано, что межфирменная мобильность рабочей силы положительно влияет на уровень занятости, повышает экономическую активность населения, способствует снижению безработицы, в том числе длительного характера. Функциональная мобильность рабочей силы заметно улучшает позиции работников со средним образованием на рынке труда. Таким образом, содействуя мобильности рабочей силы и, управляя ее потоками, можно значительно улучшить ситуацию на рынке труда.

35. Прищепа Д. Н. Анализ персонала организаций розничной торговли в Республике Беларусь / Д. Н. Прищепа // Новая экономика. - 2022. - № 1. - С. 164-173.

В данной статье проанализированы такие показатели персонала организаций розничной торговли Республики Беларусь, как среднесписочная численность работников, численность работников по полу и категориям персонала, по возрастным группам и образовательный уровень сотрудников.

36. Калиновская И. Н. Анализ источников информации для оценки конъюнктуры рынка труда / И. Н. Калиновская // Веснік Беларускага дзяржаўнага эканамічнага ўніверсітэта. - 2023 - №5. - С. 39-48.

Автор, анализируя подходы для оценки конъюнктуры рынка труда, доказывает необходимость их совершенствования, дополнения источников информации цифровыми ресурсами, интеграции статистических, административных и веб-источников в единую информационную базу. Это позволит пополнить список данных о качественных и количественных характеристиках трудовых ресурсов страны и более точно интерпретировать полученные результаты анализа показателей конъюнктуры рынка труда. В статье указывается на возможности цифровых источников поиска работы в предоставлении уникальной информации, не приведенной в статистических и административных материалах, что позволит расширить базу данных о рынке труда, проводить более глубокий анализ качества трудовых ресурсов, выявлять дисбаланс в качестве трудовых ресурсов и разрабатывать программы обучения, формировать курсы повышения квалификации.

Составила: библиотекарь С.Г. Моисеенко