

стабильной и надежной тогда, когда она использует различные источники энергии. Следовательно, имея такую развитую, рентабельную углеводородную инфраструктуру, неразумно разрушать ее или неэффективно использовать. По мере истощения углеводородов она будет свою роль потихоньку терять, но произойдет это не ранее чем через 100 лет. Одновременно с этим традиционные источники энергии будут вытесняться альтернативными источниками энергии и атомной энергетикой, однако для этого надо решить еще очень много научных и инженерных задач.

### Литература

1. Положение о Министерстве энергетике Республики Беларусь [Электронный ресурс]. // Минэнерго – Режим доступа: <https://minenergo.gov.by/about/polozhenie-o-ministerstve/>. – Дата доступа: 24.10.2022.

2. Данные по АЭС [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://specreport.belta.by/atom>. – Дата доступа: 26.10.2022.

3. Минусы и перспективы развития солнечной энергетики Беларуси [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.belta.by/economics/view/kilovatty-sveta-pljusy-minusy-i-perspektivy-solnechnoj-energetiki-v-belarusi-426188-2021>. – Дата доступа: 28.10.2022.

4. Магомедов, А. М. Нетрадиционные возобновляемые источники энергии / А. М. Магомедов. – Махачкала. : Юпитер, 2019. – 245 с.

УДК 331.108

**Меленчук В. Р.**, студент  
научный руководитель – **Дашкевич Т. В.**, старший преподаватель  
УО «Брестский государственный технический университет»,  
г. Брест, Республика Беларусь

### ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ РУП «БРЕСТЭНЕРГО»

С развитием рыночных отношений в производственной системе предприятия трудовые ресурсы выступают наиболее важным элементом обеспечения производства продукции, ее сбыта и реализации других функций деятельности предприятия, главной из которых является функция управления предприятием. Следовательно, эффективное функционирование предприятия невозможно без выбора целей формирования и использования трудовых ресурсов в соответствии с потребностями производственной системы предприятия и решения задачи оптимального распределения ресурсов [1, с. 586].

Актуальность данной темы определяется необходимостью экономического роста предприятия, ключевым аспектом которого является мотивация и развитие трудовых ресурсов на всех его уровнях.

Стабильность работы организации характеризует коэффициент текучести кадров, представленный в таблице 1, который определяется как отношение численности уволенных за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины, по истечении сроков контрактов и по соглашению сторон в отчетном периоде к среднесписочной численности работников за этот период.

Таблица 1 – Коэффициент текучести кадров по категориям персонала за 2019–2020 гг.

	руководители	специалисты	др. служащие	рабочие	всего
1	2	3	4	5	6
2019	0,04	0,06	0	0,06	0,05
2020	0,09	0,14	0,25	0,07	0,08

Примечание – Источник: собственная разработка на основе данных организации

В 2020 году коэффициент текучести кадров составил 0,08. Из общей доли уволенных 72 % пришлось на увольнения, связанные с истечением сроков контрактов и по соглашению сторон. Достаточно низкий коэффициент текучести кадров свидетельствует о стабильной финансово-экономической и социальной ситуации на предприятии [2].

Знание структуры трудовых ресурсов необходимо для определения направлений их эффективного использования. Рассмотрим структуру кадров на примере РУП «Брестэнерго», характеризующую численность, половозрастной состав и уровень образования в таблице 2.

Таблица 2 – Структура кадров РУП «Брестэнерго» на 01.01 2020 г.

Наименование показателя	Списочная численность работников		В том числе				рабочие
	всего	из них женщины	служащие	из них			
				руководители	специалисты	другие служащие	
1	2	3	4	5	6	7	8
Всего работников	6528	1556	2348	1019	1316	13	4180
в том числе женщины:	1556	х	758	96	649	13	798
в том числе имеют образование:							
высшее	2235	693	1823	751	11069	3	412
средне-специальное	1654	414	493	252	236	5	1161
профессионально-техническое	1503	210	19	11	6	2	1484
общее среднее	1101	226	13	5	5	3	1088
общее базовое	35	13	0	0	0	0	35
в том числе имеют возраст, лет:							
18–24	184	37	47	4	43		137
25–29	601	95	200	53	145	2	401
30	156	28	68	25	43	0	88
31	177	29	63	23	40	0	114
32–39	1340	364	586	235	349	2	754
40–49	1830	542	661	313	343	5	1169
50–54	959	271	318	147	167	4	641
55–59	854	171	251	123	128	0	603
60 лет и старше	427	19	154	96	58	0	273

Примечание – Источник: собственная разработка на основе данных организации

Одной из основных задач администрации предприятия является сохранение трудового коллектива, обеспечение максимальной занятости работающих в соответствии с их квалификацией. На предприятии ведется постоянная работа по повышению квалификации и образовательного уровня сотрудников.

Потребность в кадрах и требования к их квалификации определяют руководители структурных подразделений. На основании анализа руководители подразделений подают в отдел кадров заявки, которые являются базой для составления годового плана подготовки, переподготовки и повышения квалификации [3, с. 153].

Подготовка новых рабочих основных специальностей непосредственно на предприятии проводится по индивидуальной форме обучения с использованием учебных планов, разработанных специалистами предприятия по профессиям, относящимся к специфике отрасли. Теоретическое и производственное обучение проводится в пределах рабочего времени.

В таблице 3 представлена информация о проведенном в 2019 году профессиональном обучении персонала РУП «Брестэнерго».

Таблица 3 – Профессиональное обучение персонала РУП «Брестэнерго» в 2019 г.

Наименование показателя	Списочная численность работников		В том числе				
	всего	из них женщины	служащие	из них			рабочие
				руководители	специалисты	другие служащие	
1	2	3	4	5	6	7	8
Обучено работников	1126	138	585	348	237		541
в том числе женщин:		138	101	19	82		37
в том числе:							
повысили квалификацию	966	135	577	345	232		389
прошли профессиональную подготовку и переподготовку	3						3
обучено на курсах целевого назначения	1770	169	579	376	202		1191

Примечание – Источник: собственная разработка на основе данных организации

Повышение эффективности производства и использования трудовых ресурсов можно с помощью следующих мер: улучшение организации труда и производства; уменьшение рисков, связанных с профессиональной безопасностью работников; оздоровление условий труда; устранение несоответствия содержания труда на рабочем месте квалификации, индивидуальным способностям и интересам работников; организация профессионального продвижения кадров и развитой системы повышения квалификации; улучшение жилищных и других бытовых условий; специальные меры по адаптации молодых работников; совершенствование оплаты и стимулирование труда; улучшение социально-психологического климата в трудовых коллективах; повышение уровня трудовой дисциплины в подразделениях.

Особое внимание предприятию необходимо обратить на развитие и организацию персонала. При этом требуется обеспечить исполнение и соблюдение требований действующего законодательства при организации работы с персоналом.

Для того чтобы снизить уровень текучести кадров, необходимо выявить ее причины, поэтому вопросы работы с персоналом необходимо анализировать, заслушивать отчеты руководителей филиалов о состоянии трудовой и производственной дисциплины в ходе проведения Советов директоров [4, с.131].

Разработка мероприятий по улучшению качественного состава руководителей и специалистов, обеспечено неукоснительное исполнение требований действующих нормативных документов о работе с руководящими кадрами, в том числе:

- формирование, пересмотр и пополнение резерва руководителей по кадровым реестрам РУП «Брестэнерго» и филиалов;
- поддержание в актуальном состоянии перспективного кадрового резерва предприятия;
- использование резерва руководящих кадров при назначении на руководящие должности не менее 70 %;
- обеспечение назначения на руководящие должности после повышения квалификации или переподготовки, направление претендентов, зачисленных в резерв, на обучение в Академию управления при Президенте Республики Беларусь;
- проведение аттестации руководителей и специалистов в соответствии с действующим Положением о проведении аттестации не реже одного раза в три года;
- проведение тщательного анализа результатов аттестации руководителей и специалистов, зачисленных в резерв руководящих работников;
- соблюдение требования о недопустимости назначения на руководящие должности, заключения контрактов на новый срок с руководящими работниками, не имеющими специального образования (руководители-практики);
- снижение числа работников с высшим образованием на рабочих должностях (не более 2 % от общего числа работающих).

Предложенные мероприятия позволят улучшить условия труда, повысить мотивацию эффективного труда и на этой основе снизить текучесть кадров

## Литература

1. Егорова, М. С. Трудовые ресурсы предприятия: оценка потребности и эффективности использования / М. С. Егорова, И. Г. Пищальников // Молодой ученый. — 2018. — № 9. — С. 586–589.
2. Положение о Министерстве энергетике РБ [Электронный ресурс] // Минэнерго – Режим доступа: <https://minenergo.gov.by/about/polozhenie-o-ministerstve>. – Дата доступа: 24.10.2022.
3. Колесникова, С. В. Эффективность использования трудовых ресурсов в организации / С. В. Колесникова // Вопросы экономики и управления. – 2019. – № 5. – С. 153–154.
4. Яшин, А. Разработка кадровой стратегии инновационного предприятия / А. Яшин // Кад- ровик. 2020 – № 10. – С. 131–135.

УДК 658.5

**Мещанчук А. А.**, студентка  
научный руководитель – **Мишкова М. П.**, к. э. н.  
УО «Брестский государственный технический университет»,  
г. Брест, Республика Беларусь

### ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА БЕЛАРУСИ С СОБЛЮДЕНИЕМ ПРИНЦИПОВ ГИБКОЙ ЛОГИСТИКИ

С развитием цифровых технологий увеличивается роль механизмов и обратных связей, позволяющих субъектам хозяйствования адаптироваться в конкурентной среде – не только приспосабливаться к конъюнктуре рынка, но и активно воздействовать на внешние условия. Функциональность логистики характеризуется ее способностью придерживаться ожидаемых сроков и приемлемой изменчивости операций [1].

В результате повышения насыщенности и динамики общественных отношений, мировых и региональных событий, роста всеобщего интеллектуального потенциала значительно увеличиваются информационные потребности людей [2]. Развитие информационных и коммуникационных систем привело к формированию новой среды – «гибкой» логистики, что оказывает самое существенное влияние на качественное и своевременное удовлетворение спроса.

Важным преимуществом интерактивных каналов является более тесный контакт со всеми заинтересованными сторонами, обеспеченный сервисом «быстрого отклика». Логистическими концепциями (технологиями), широко применяемыми в сфере интерактивных коммуникаций, являются DDT (Demand-driven Techniques/Logistics) – логистика, ориентированная на активную потребность/спрос.

Вопросы управления логистической информационной системы (ЛИС) наиболее часто относят к деятельности по управлению интегрированными коммуникациями. В целях эффективного управления логистическими функциями необходимо иметь собственный «банк данных» и собственную систему диагностики в этой области [3]. При подготовке и проведении диагностики необходимо проанализировать классификацию методов сбора информации.

В этой связи интегрированный подход и принципы «гибкой» логистики позволяют:

- 1) более качественно удовлетворять нужды всех заинтересованных сторон;
- 2) с максимальной скоростью реагировать на изменения как внешней среды, так и внутри самого производства;
- 3) терпеть меньшие издержки благодаря рациональному использованию ресурсов;
- 4) снабжать все стороны необходимыми данными в рамках единого информационного пространства.