

Каждое из выбранных направлений имеет свои задачи по формированию известности. В первом случае бренд на латинском способствует его запоминаю среди потенциальных потребителей за пределами страны, так же при грамотном подходе позволит обеспечить отсылку к нему в поисковых запросах на сайтах, а это в настоящее время важно. Бренды с использованием названий на белорусском языке в первую очередь открывают путь к лояльности на внутреннем рынке. Однако дальнейшего развития известности во многих странах мира получить затруднительно и придется тратить новые усилия на создание брендов специально для внешних рынков. Наибольшим потенциалом обладает подход с использованием национальных атрибутов и латиницы. Что открывает путь к формированию известности не только внутри страны, но и за рубежом.

Конечно, формирование имиджа основано на учете многих факторов. Это и качество, инновационность, экологичность, социальная ответственность и т. д. Однако визуализация может четко подсказать страну происхождения товаров, услуг, а значит развить интерес и доверие к ней.

Список цитированных источников

1. Портал о бизнесе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://probusiness.io>. – Дата доступа: 03.03.2023.
2. Экономическая газета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://neg.by>. – Дата доступа 05.03.2023.
3. Соловьева, Л. Л. Торговые марки и брендинг белорусских производителей потребительских товаров и услуг / Л. Л. Соловьева, О. В. Лапицкая, А. В. Домород. – Гомель : ГГТУ им. П. О. Сухого, 2018. – 239 с.: ил.
4. Кусраева, О. А. Национальный бренд и конкурентоспособность компаний: альтернативный подход к национальному брендингу / О. А. Кусраева. – Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2021. – N20(1) : Менеджмент. – С.30–57.

УДК 331.1

Хололович Д. В.

Научный руководитель: к. э. н., доцент И. М. Гарчук

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Устойчивое развитие организации достигается тем, что она способна удовлетворять потребности и ожидания своих клиентов, а также других заинтересованных сторон устойчивым и сбалансированным образом. Заинтересованные стороны – это физические и иные лица, которые добавляют ценность организации или заинтересованы в ее деятельности. К ним отнесем потребителей, собственников, сотрудников, поставщиков, общественные организации, партнеры и другие субъекты. Устойчивое развитие может быть достигнуто за счет эффективного управления организацией, осведомленности организации об окружающей среде, обучения сотрудников и применения улучшений и инноваций по мере необходимости [1].

Человеческие ресурсы играют важную роль в достижении устойчивого развития организации. Это связано с тем, что полная вовлеченность человеческих ресурсов позволяет им использовать свои компетенции на благо заинтересованных сторон. Сотрудники являются заинтересованными сторонами в организации, и их удовлетворенность напрямую влияет на то, насколько организация способна удовлетворить потребности и ожидания других заинтересованных сторон, обеспечивая тем самым лояльность и долгосрочные выгодные отношения.

Управление человеческими ресурсами становится все более важным фактором повышения эффективности организации и достижения устойчивого развития. По мере развития технологий практически всем организациям становятся доступны не только технические знания, но и высококвалифицированные и специализированные человеческие ресурсы, которые выходят на первый план, выступая в качестве ценного ресурса человеческого капитала компании, т. е. ее долгосрочного конкурентного преимущества.

Рассматривая ключевые тенденции в управлении человеческими ресурсами, каким образом организации могут использовать сильные стороны своих сотрудников, чтобы обеспечить устойчивое развитие бизнеса.

Тренд 1. Well-being как часть работы. Well-being – трендовое направление в области удержания кадров, призванное повысить уровень благополучия сотрудников, а также их вовлеченность в рабочий процесс [2].

Тренд 2. Больше, чем переподготовка. Способности работника раскрываются не в ходе выполнения задач, ради которых его приняли на работу или для выполнения которых он получает соответствующие сертификаты, и даже не при осуществлении функций, которые могут потребоваться его организации или руководству в перспективе. Они раскрываются при предоставлении работнику большей свободы выбора и действий при решении критически важных бизнес-задач по мере развития организаций и экосистем [3].

Тренд 3. Суперкоманды. Сегодня у руководителей появилась возможность использовать полученный опыт для формирования так называемых «суперкоманд» – альянс человека и технологий, открывающий дополнительные возможности для достижения результатов. Такая интеграция позволяет повысить эффективность и качество работы команд, высвободить временные человеческие ресурсы для более творческой деятельности.

Тренд 4. Планирование персонала. Планирование персонала в привычном для многих организаций использованием показателей и оценок, отражающих исключительно текущее состояние персонала, серьезно ограничивает способность организации выживать в условиях кризиса, не говоря уже о дальнейшем процветании. В ближайшем будущем дополнительными данными, необходимыми для понимания состояния персонала организации станут: потенциал сотрудников, получение доступа к человеческому капиталу.

Тренд 5. Эволюция роли HR. В будущем сфера влияния HR будет расти. В связи с этим представителям HR потребуется развить новые компетенции (аналитика, цифровая грамотность и пр.), менять представление о положении HR-лидеров в организации, вносить изменения в структуру организации для повышения гибкости командной работы.

Таким образом, современные тенденции в управлении человеческими ресурсами отражают смещение ключевых трендов в сторону рассмотрения со-

трудника как ценности организации для выживания в условиях кризиса. Тренды в управлении человеческими ресурсами, такие, как альтернативные виды занятости, эффект автоматизации, развитие лидерства, опыт сотрудника, вознаграждение, мобильность персонала, обучение – частично стали утрачивать свою актуальность.

Управление человеческими ресурсами организации следует рассматривать как совокупность принципов, методов и средств воздействия на потребности и интересы, поведение и деятельность работников с целью эффективного использования их интеллектуальных и физических возможностей.

Принципами, отличающими управление человеческими ресурсами в условиях достижения устойчивого развития организации, выступают следующие:

1. Трактовка людей как ценного ресурса организации, нуждающегося в развитии.
2. Стратегическая ориентация, выражающаяся в соединении целей и политики в сфере управления человеческими ресурсами с миссией и стратегией устойчивого развития организации.

3. Формирование культуры организации, являющейся базовым элементом развития и эффективной реализации человеческих ресурсов.

4. Создание условий для участия работников в развитии организации.

Как непрерывный процесс управление человеческими ресурсами состоит из следующих взаимосвязанных стадий:

1. Формирование человеческих ресурсов (определение потребности в рабочей силе, привлечение, подбор и расстановка кадров, оформление трудовых отношений, заключение трудовых договоров, контрактов).

2. Стабилизация человеческих ресурсов и совершенствование профессиональных навыков (совершенствование процедур планирования, закрепления за рабочими местами и перемещения по признакам профессиональной пригодности и личных качеств, профессионально-квалификационного движения, должностного продвижения и управления профессиональной адаптацией).

3. Использование персонала и стимулирование труда (создание нормальных условий труда, сокращение непривлекательного труда, внедрение передовых методов и приемов труда, внедрение прогрессивных систем оплаты труда, обеспечение опережения темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы) [4].

Основным залогом обеспечения эффективной деятельности организации является грамотное использование имеющихся у нее в распоряжении ресурсов, к которым относятся и человеческие ресурсы. Человеческие ресурсы обладают специфическими признаками, вытекающими из природы человека и отличающимися их от всех других видов ресурсов. В отличие от материальных, финансовых, информационных и других видов ресурсов люди наделены эмоциями и интеллектом, способны к постоянному развитию и самосовершенствованию. Результатом эффективного управления человеческими ресурсами становится взаимодействие сотрудников и руководства, которое наряду с системой мониторинга и поощрений совершенствует межфункциональные связи, повышает уровень удовлетворенности персонала, и в конечном итоге положительно влияет на взаимодействие с заинтересованными сторонами, обеспечивая тем самым достижение устойчивого развития организации.

Список цитированных источников

1. Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход на основе менеджмента качества: СТБ ISO 9004-2010. – Введ. 01.01.2011. – Минск : Государственный комитет по стандартизации Республики Беларусь: БелГИСС, 2011. – 52 с.
2. Кузьминова Т. В. Эффективность управления человеческими ресурсами в условиях COVID-2019 / Т. В. Кузьминова. // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2021. – Т. 10, № 4. – С. 76-80.
3. Маслова, С. И. Тенденции развития организационно-правовых форм сельскохозяйственной кооперации / С. И. Маслова, Е. Г. Щербакова // Вестник Самарского государственного университета. – 2011. – № 6 (87). – С. 131–136.
4. Нечаева, Е. С. Управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие. / Е. С. Нечаева, Н. В. Федоренко. – Тула : Изд-во ТулГУ, 2012. – 268 с.

УДК 656.21

Черепенько А. С., Лось Д. А.

Научный руководитель: ст. преподаватель Кулаков И. А.

РАЗВИТИЕ ГРУЗОВЫХ ПЕРЕВОЗОК В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ НА ОСНОВЕ МОДАЛЬНОСТИ В «КРИЗИСНЫХ» УСЛОВИЯХ

Республика Беларусь – экспортно-ориентированное государство с развитой промышленностью, сектором услуг и сельским хозяйством.

По оценке за 2021 год доля транспортной отрасли в валовом внутреннем продукте Республики Беларусь составила 5,1 %. Транспортные услуги формируют почти 43 % общего объема экспорта услуг страны и около 4 % сальдо внешней торговли услугами. За 2021 год экспорт транспортных услуг составил \$ 4,4 млрд, положительное сальдо внешней торговли транспортными услугами – \$ 1,8 млрд.

В сфере транспортного комплекса Республики Беларусь по состоянию на 1 января 2022 года функционирует более 10,8 тыс. организаций различных форм собственности и более 37 тыс. индивидуальных предпринимателей [1].

За 2021 год совокупный объем грузооборота транспорта составил 118,7 млрд т-км, перевезено 384,9 млн т грузов. В том числе: трубопроводным 44,587 млрд т-км и 99 млн т; железнодорожным 44,487 млрд т-км и 128,6 т км; автомобильным 29,593 млрд т-км и 154,8 млн т; внутренним водным 33 млрд т-км и 2,4 млн т; воздушным 93 млрд т-км и 0,04 млн т.

Железнодорожный транспорт является одним из важнейших элементов транспортной системы Республики Беларусь [2].

Грузовые операции на Белорусской железной дороге осуществляют 228 станций, имеется 6 предприятий по терминальной обработке грузов, 52 грузовых терминала [3].

Учитывая выгодное географическое положение Республики Беларусь, территорию нашей страны пересекают 2 трансъевропейских транспортных коридора, определенных по международной классификации под номером II (Запад – Восток) и под номером IX (Север – Юг) с ответвлением IXB.

Железнодорожные пути в Республике Беларусь имеют длину 5,474 тыс. км. Протяженность магистральных трубопроводов 11,377 тыс. км.

В условиях кризиса ограничена перевозка автомобильным транспортом, в связи с этим предлагается использовать контейнерные перевозки, чтобы заме-