

на рынке труда профессиям;

- стимулирование мобильности рабочей силы, в частности создание специальных условий для переезда людей из регионов с высокой безработицей в регионы с дефицитом кадров;

- повышение привлекательности рабочих мест за счет улучшения условий труда и предусмотрения мер по удержанию квалифицированных кадров;

- снижение дискриминации при приеме на работу по возрасту, полу и другим признакам;

- поддержка стартапов малого бизнеса.

Анализ российского рынка труда, может служить основанием для разработки комплекса мероприятий для поддержки и увеличения спроса на рабочую силу. Ключевыми направлениями могут быть широкое использование гибких, удаленных форм занятости, содействие трудоустройству профессионально-квалифицированной молодежи, перераспределение профессиональной, но не использованной рабочей силы в приоритетные отрасли, предоставление льгот для молодежного, семейного предпринимательства, финансовая помощь в снижении налоговых сборов с работодателей, нанимающих молодежь, инвалидов, многодетных, создание систем дополнительного обучения по востребованным профессиям и т. д.

Список использованных источников

1. Доклад «Социально-экономическое положение России (на 1 января 2025 г.)» / Федеральная служба государственной статистики – М. : 2025. – 295 с.

УДК 331.1

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ТРУДА: ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ВЗАИМОСВЯЗИ

Кот Е. А., студ., Рассеко Ю. Ю., к.э.н., доц.

*Белорусский государственный университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Реферат. В данной статье исследуется понятие «результативность труда», которое представляет собой комплексную характеристику трудовой деятельности. Рассматриваются ключевые подходы к его определению на основе анализа научных исследований, а также подчеркивается актуальность и значимость данного понятия как для теоретических исследований, так и в практической деятельности на современном этапе развития экономики.

Ключевые слова: результативность труда; эффективность труда; производительность труда; подходы к определению; трудовая деятельность; достижение целей.

В современных условиях динамичного развития экономики, усиления конкуренции и нестабильности внешней среды вопросы результативности становятся особенно актуальными. Это понятие играет ключевую роль как в теоретических исследованиях, так и в практической деятельности, поскольку именно результативность позволяет оценивать эффективность применения ресурсов, достижения целей и способности организаций адаптироваться к изменениям.

Обзор литературы показывает, что единого определения термина «результативность труда» (laborperformance) не существует. В литературе по менеджменту, в частности, предложено множество способов измерения результативности, но при этом она не определяется четко. Это подчеркивает необходимость анализа различных подходов для более глубокого понимания данного понятия [5].

В период с 1990 по 2024 год было опубликовано 96 735 работ, посвященных теме результативности. При этом заметный рост интереса к этой области наблюдается после 2004 года. Пик публикационной активности пришелся на 2023 год, что объясняется возросшей актуальностью вопросов повышения эффективности управления предприятиями в условиях сложной и нестабильной глобальной ситуации (рис. 1) [6].

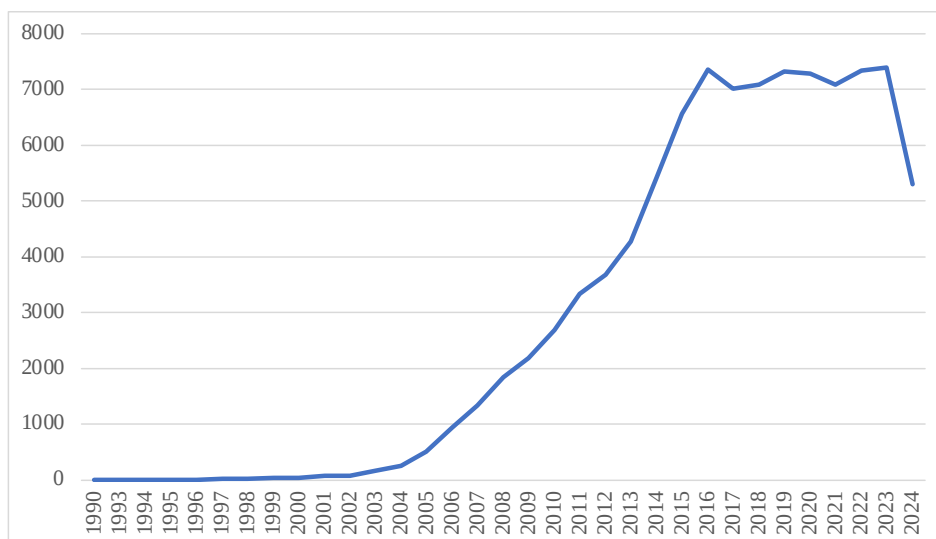


Рисунок 1 – Динамика количества публикаций на тему «Результативность», 1990–2024 гг.

Касательно разделения по секторам, наибольшее количество публикаций, посвященных результативности, относится к категории «Экономика и экономические науки» (рис. 2).

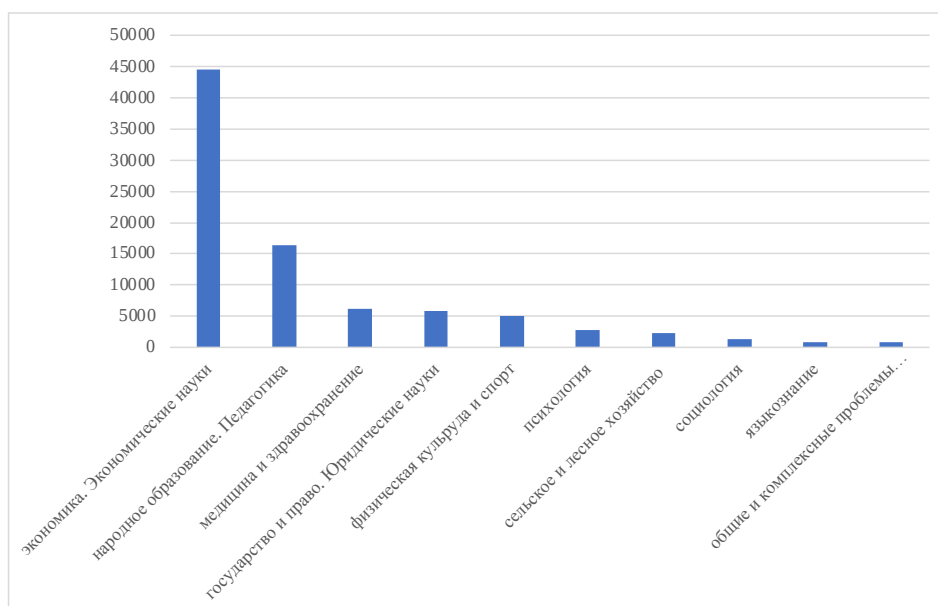


Рисунок 2 – Распределение публикаций, посвященных «Результативности», 1990–2024 гг.

Исходя из представленных данных, можно сделать вывод, что в последние годы возрастает интерес к категории «Результативность», особенно в сфере экономических наук. Это связано в первую очередь с глобальными экономическими тенденциями, в том числе с повышением конкурентной среды в сфере бизнеса, что требует от компаний оптимизации процессов и адаптации к новым условиям рынка.

Далее рассмотрим основные определения понятия «результативность труда», которые представлены в таблице 1. На основе анализа научной литературы и публикаций по данной теме были выявлены ключевые подходы к интерпретации данной категории.

Для более глубокого понимания понятия «результативность труда» необходимо подробнее рассмотреть каждый из подходов.

Целевой подход основывается на степени достижения поставленных целей. В этом случае результативность труда определяется как соответствие фактических результатов, достигнутых конкретным сотрудником или коллективом в целом, заранее установленным целям и измеряется через сопоставление. Данный подход наиболее часто используется для

оценки результативности труда, поскольку является одним из самых простых для измерения [1].

Таблица 1 – Определения понятия «Результативность труда»

Подход	Сущность	Источник
Целевой	Это степень достижения сотрудником или коллективом поставленных целей, выраженная через выполнение конкретных задач, установленных в рамках стратегических или оперативных планов организации	Dwight, P. (1999). "Performance and Goal Setting in Organizations"
Системный	Результативность труда рассматривается как синергия работы сотрудников, процессов и ресурсов, где координация и взаимодействие всех элементов системы обеспечивают достижение качественных и количественных результатов	Lebas, M. (1995). "Performance Management and Performance Measurement"
Ресурсный	Результативность труда определяется через соотношение достигнутых результатов и использованных ресурсов, где минимизация затрат времени, материалов и усилий сотрудников становится ключевым критерием оценки	Cordero, R. (1989). "Measurement of the Effectiveness of R&D Programs: A Resource-Based View"
Контекстуальный	Способность сотрудников достигать значимых результатов с учетом влияния внешних и внутренних факторов, таких как организационная культура, социальная среда и изменения рыночной ситуации	Venkatraman, N., &Ramanujam, V. (1986). "Measurement of Business Performance in Strategy Research: A Comparison of Approaches"

Системный подход учитывает интеграцию различных компонентов и процессов, действующих в рамках организации или системы. Тогда, под результативностью труда понимается способность эффективно использовать ресурсы, в том числе человеческие, и управлять процессами для достижения целей в условиях ограничений. Такой подход акцентирует внимание на балансе и взаимозависимости различных факторов, что позволяет учитывать как внутренние, так и внешние ограничения, влияющие на результаты [2].

Ресурсный подход оценивает результативность через соотношение результата к затраченным ресурсам (временным, материальным и трудовым). В этом случае результативность труда отождествляется с эффективностью труда. Данный подход акцентирует внимание на важности минимизации затрат и оптимизации процессов для повышения уровня результативности [3].

Контекстуальный подход рассматривает результативность труда как динамичное и адаптивное явление, которое зависит от условий внешней среды, стратегии организации и культурных особенностей. Такой подход подчеркивает, что успешность организации не может быть оценена без учета контекста, в котором она функционирует. Это позволяет более точно определить факторы, которые влияют на достижение целей и успех деятельности в определённой ситуации [4].

Исходя из этого можно сделать вывод, что «результативность труда» – многогранное понятие, которое может рассматриваться с различных сторон. Оно включает в себя как оценку степени достижения поставленных целей, так и анализ эффективности использования ресурсов, взаимодействия элементов системы и учета контекста, в котором осуществляется трудовая деятельность.

Таким образом, результативность труда – это комплексная характеристика трудовой деятельности, отражающая степень достижения поставленных целей, эффективность использования ресурсов, качество взаимодействия процессов и учет влияния внешних и внутренних факторов. А главным критерием данной категории является ориентация на достижение поставленных целей, что отличает данное понятие от эффективности труда.

Список использованных источников

1. Dwight, P. Performance and Goal Setting in Organizations // Journal of Organizational Behavior. – 1999.
2. Lebas, M. Performance Management and Performance Measurement // Journal of Management Accounting Research. – 1995.
3. Cordero, R. Measurement of the Effectiveness of R&D Programs: A Resource-Based View // R&D Management. – 1989.
4. Venkatraman, N., Ramanujam, V. Measurement of Business Performance in Strategy Research: A Comparison of Approaches // Strategic Management Journal. – 1986.
5. Samsonowa, T. Industrial Research Performance Management: Key Performance Indicators in the ICT Industry. – Berlin: Springer-Verlag, 2012. – 300 p.
6. Сводная статистика. Киберленинка. Электронная научная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>. – Дата доступа: 11.01.2025.

УДК 331.101

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРАХ – КЛЮЧ К УСПЕШНОМУ СТРОИТЕЛЬСТВУ

Баканова Ю.А., асп.

*Белорусский национальный технический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Реферат. В условиях динамично меняющегося рынка труда и постоянной борьбы за квалифицированные кадры прогнозирование потребности в трудовых ресурсах является важным в управлении организации. Это позволяет не только эффективно планировать кадровые ресурсы, но и развивать гибкость и адаптивность организации к изменяющимся условиям рынка труда. Комбинирование различных методов прогнозирования потребности в трудовых ресурсах обеспечивает успешное развитие экономики в долгосрочной перспективе.

Прогнозирование потребности по профессионально квалификационным группам позволяет более точно определить, какие специальности и квалификации необходимы для выполнения конкретных проектов, и обеспечить соответствие уровня подготовки работников требованиям рынка.

Ключевые слова: прогнозирование, трудовые ресурсы, коэффициент текучести, коэффициент замещения, коэффициент возрастного выбытия.

Актуальность прогнозирования потребности в трудовых ресурсах для строительного комплекса обусловлена несколькими параметрами. Во-первых, рост объемов строительства, согласно Государственной программе «Строительство жилья» на 2021–2025 годы [1], ведет к увеличению потребности в квалифицированных кадрах. Необходимость обеспечить строительные объекты качественными ресурсами становится первоочередной задачей. Во-вторых, текучесть кадров в строительстве создает необходимость в своевременном прогнозировании потребности в трудовых ресурсах. Прогнозирование потребности трудовых ресурсов позволяет минимизировать риски и разработать стратегию управления кадрами на более длительную перспективу. В-третьих, в строительстве, как и в других отраслях экономики, научно-технический прогресс приводит к внедрению новых технологий и методов строительства, что в свою очередь требует наличия квалифицированных кадров, с новыми навыками и компетенциями.

Эффективное прогнозирование потребности в трудовых ресурсах способствует не только устранению кадрового дефицита, но и более устойчивому развитию строительного комплекса, позволяя организациям эффективно использовать ресурсы и снижать затраты.

Проблемы кадрового обеспечения строительного комплекса изучают многие специалисты. Так, Морозова Н. Н. уделяет внимание тенденциям демографического развития Республики Беларусь, определяя, что «демографическая ситуация в Беларуси характеризуется суженным режимом воспроизводства населения – сокращением численности рабочей силы и ростом доли лиц пенсионного возраста» [2]. Выявленные