

REFERENCES

1. Aleksynska, M. Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts / M. Aleksynska, A. Muller. – Inwork and Governance Policy: Brief №6, 2015. – 10 p.
2. Zaitseva, O. Temporary employment: main definitions and scales in Belarus / O. Zaitseva // Vitebsk State Technological University: Education and science in the 21st century. Articles of Institution Scientific Practical Conference, 2015. – P.75-77.
3. Garibaldi, P. Italy: a dual labour market in transition: Country case study on labour market segmentation / P. Garibaldi, F. Taddei – International Labour Office, Employment Sector, Employment Analysis and Research Unit, Economic and Labour Market Analysis Department. – Geneva: ILO, 2013. – 59 p.
4. Barbanchon, T. An anatomy of the French labour market: country case study on labour market segmentation / T. Barbanchon, F. Malherbet – International Labour Office, Employment Sector, Employment Analysis and Research Unit, Economic and Labour Market Analysis Department. – Geneva: ILO, 2013. – 61 p.
5. What is temporary employment? [Electronic resource] : International Labor Organization. – Mode of access: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534826/lang--en/index.htm. – Date of access: 05.04.2021.

УДК 331.101.6

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ЧП «МАШИНОСТРОИТЕЛЬНАЯ КОМПАНИЯ «ВИТЕБСКИЕ ПОДЪЕМНИКИ»

Зайцева О.В., к.э.н., к.э.н., зав. каф., Болганова Ю.А., студ.
*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

В масштабах стратегического управления изучение процесса управления трудовыми ресурсами организации призвано выявить «резерв» и направления развития трудового потенциала с целью повышения эффективности работы персонала, выполнения будущих функционально-должностных ролей в рамках сформированных стратегических планов организации.

Эффективность использования трудовых ресурсов – важнейшее экономическое понятие, характеризующее результативность использования трудовых ресурсов; выражается в достижении наибольшего эффекта при минимальных затратах трудовых ресурсов и измеряется как отношение результата к затратам живого труда во всех сферах деятельности: в сфере материального производства, в непромышленной сфере, в сфере общественного, коллективного и частного производства.

Эффективность использования трудовых ресурсов характеризуется в первую очередь показателями производительности труда. Для оценки уровня интенсивности ис-

пользования трудовых ресурсов применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей производительности труда.

В результате анализа основных показателей использования трудовых ресурсов на ЧП «Машиностроительная компания «Витебские подъемники» можно сделать вывод, что эффективность использования персонала достаточно высока, организация уделяет достаточно внимания созданию комфортных условий на рабочих местах, повышению среднемесячной заработной платы. Однако на анализируемом предприятии продолжает сохраняться высокий процент сотрудников возрастной категории до 30 лет. Большинство работников данной возрастной категории – специалисты и рабочие. Сотрудники в возрасте до 30 лет часто не обладают достаточной квалификацией и опытом работы, вследствие чего может страдать успешность выполнения трудовых обязанностей.

Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов на ЧП «Машиностроительная компания «Витебские подъемники» предлагается использование тренинговой системы обучения либо семинарские курсы, направленные на освоение теоретического и практического материала. Также конкурентным преимуществом может стать внедрение в работу предприятия программы **1С:ERP Управление предприятием**. В результате внедрения программы **1С:ERP Управление предприятием** реально достигнуть существенного экономического эффекта: сокращение трудозатрат в различных подразделениях на 30 %, ускорение получения управленческой отчетности в 3,8 раза, ускорение подготовки регламентированной отчетности в 2,8 раза.

UDC 331.5+004.89

ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TRENDS IN THE CONTEXT OF THE 4TH INDUSTRIAL REVOLUTION

GAO Ping, graduat student, Kalinouskaya I., Ph.D., Associate Professor

*Vitebsk State Technological University,
Vitebsk, Republic of Belarus*

In 2018, the World Economic Forum in Davos viewed the fourth industrial revolution and its impact on business and society as one of the world's most important perspectives. This revolution represents the development of technological progress, in which there is widespread digitalization and the introduction of a wide variety of the latest technologies, causing changes in production, business processes and society as a whole. Industry 4.0 implies a dramatic transformation of business, which causes many difficulties: the lack and shortage of digital skills in the workforce, their resistance to change, the need for long-term investment, a change in the business model and business culture, data security and privacy. Companies are already being forced to change along with the entire business environment. One important area is the transformation of human capital. At the same time, the labor market itself is changing: new professions are replacing old ones, the employment structure is changing, and there is a need for new skills and abilities. It is predicted that in the next 20 years there will be a wave of technological changes that will affect both producers and consumers. The introduction of robots, artificial intelligence, 3D-printing