

## **Список использованной литературы**

1 Миргородская, О. Н. Использование технологий искусственного интеллекта в маркетинговой деятельности зарубежных и российских ритейл-компаний / О. Н. Миргородская, О. В. Иванченко // Вестник РГЭУ РИНХ [Электронный ресурс]. – 2021. – № 3 (75). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-tehnologiy-iskusstvennogo-intellekta-v-marketingovoy-deyatelnosti-zarubezhnyh-i-rossiyskih-riteyl-kompaniy>. – Дата доступа: 17.02.2025.

2 Червова, Н. В. Применение нейросетей в управлении продажами, маркетинге и рекламе / Н. В. Червова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки [Электронный ресурс]. – 2024. – № 6. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenie-neyrosetey-v-upravlenii-prodazhami-marketinge-i-reklame>. – Дата доступа: 17.02.2025.

**А. И. КРАМЕНСКАЯ**

(г. Гомель, Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины)  
Науч. рук. **М. Д. Ятченко**

## **ПЛАНИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Планирование процесса формирования и развития человеческого капитала организации включает несколько ключевых этапов, начиная с формирования человеческих ресурсов, что включает в себя определение потребностей в персонале, кадровый маркетинг, подбор и наём работников, а также профориентацию [1, с. 56]. На этапе использования человеческих ресурсов акцентируется внимание на проектировании рабочих мест, обеспечении безопасности труда, управлении рабочим временем и системе оплаты труда.

Развитие человеческих ресурсов охватывает профессиональное обучение, повышение квалификации, социальное развитие и участие работников в принятии решений, что способствует улучшению качества жизни [2]. Формирование персонала начинается с определения потребностей и включает подготовительную стадию (подбор), распределительную (расстановка кадров) и адаптационную стадии. Для успешного развития трудового потенциала необходимо создавать условия для совершенствования всех элементов управления персоналом, используя методы обучения, карьерного роста и служебно-профессионального продвижения, что в конечном итоге обеспечивает адаптированность персонала и способствует достижению высоких результатов [3, с. 206].

ОАО «Коминтерн» было создано в 1993 году путем преобразования государственного швейного предприятия в соответствии с белорусским законодательством о приватизации, имеет опыт сотрудничества с зарубежными партнерами, включая компании из России, Польши и Франции. Постоянно идет активное перевооружение и технологическое обновление производства, внедряются современные машины и оборудование, позволяющие максимально автоматизировать производство, улучшить условия работы для сотрудников и повысить качество продукции. ОАО «Коминтерн» является лидером в производстве мужских костюмов в Беларуси и предлагает широкий ассортимент швейных изделий, включая костюмы, пиджаки, брюки и верхнюю одежду для мужчин, женщин и детей [4].

Основными документами, регулирующими формирование персонала в ОАО «Коминтерн», являются штатное расписание, должностные инструкции и положения о подразделениях. Целью формирования персонала является наличие квалифицированных работников в нужное время и место.

Процесс формирования потребности в персонале включает анализ текущих работников, оценку их соответствия планируемым объемам работы, а также возможность

использования существующих ресурсов. В зависимости от результатов анализа принимаются решения о привлечении новых сотрудников, переквалификации или оптимизации численности. Завершающим этапом является анализ удовлетворения потребностей и корректировка планов. Развитие персонала включает подготовку, определение компетенций и оценку работников, направленные на повышение качества услуг и производительности труда. Эффективность планирования формирования трудовых ресурсов организации отражают, прежде всего, показатели движения кадров (таблица 1).

Таблица 1 – Показатели движения трудовых ресурсов ОАО «Коминтерн» в 2021–2023 гг.

Показатели	2021	2022	2023	Отклонение (+/-)	
				2022 г. к 2021 г.	2023 г. к 2022 г.
Принято на работу, чел.	8	12	38	4	26
Уволено работников, всего, чел.	10	34	11	24	-23
в том числе:					
– по сокращению численности, чел.	2	2	2	0	0
– за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины, чел.	1	0	0	-1	0
– по собственному желанию, чел.	5	28	8	23	-20
– по другим причинам, чел.	2	4	1	2	-3
Среднесписочная численность работников всего, чел.	748	726	753	-22	27
Оборот по приему	0,011	0,017	0,050	0,006	0,034
Оборот по увольнению	0,013	0,047	0,015	0,033	-0,032
Коэффициент текучести кадров	0,008	0,039	0,011	0,032	-0,028

Анализ структуры увольнений и динамики численности работников в организации за 2022 и 2023 годы свидетельствует о положительных изменениях в управлении трудовыми ресурсами. В 2022 году высокий уровень увольнений по собственному желанию (28 человек) указывал на возможные проблемы с удовлетворенностью сотрудников условиями труда и карьерными перспективами. Однако значительное снижение этого показателя до 8 увольнений в 2023 году говорит о том, что предпринятые меры по улучшению рабочей атмосферы и условий труда начали приносить результаты.

Увеличение среднесписочной численности работников с 726 до 753 человек подтверждает успешные усилия по восстановлению кадрового состава после сокращений. Это также отражает активное привлечение новых сотрудников, что видно из роста оборота по приему кадров с 1,1 % до 5 %. Параллельно наблюдается значительное снижение оборота по увольнению с 4,7 % до 1,5 %, что указывает на улучшение удержания сотрудников и стабильность кадровой ситуации.

Снижение процента текучести кадров с 3,9 % до 1,1 % также является важным показателем успешного планирования и формирования трудовых ресурсов. В целом, данные свидетельствуют о том, что организация эффективно реагирует на вызовы, связанные с управлением персоналом, и предпринимает действенные шаги для создания более привлекательной рабочей среды, что в свою очередь способствует повышению лояльности сотрудников и стабильности кадрового состава.

Эффективность планирования формирования и развития трудовых ресурсов также напрямую связана с показателем производительности труда, поскольку именно от качества и количества трудовых ресурсов зависит способность организации достигать поставленных целей и выполнять производственные задачи.

Хорошо спланированное развитие кадров позволяет обеспечить оптимальное распределение рабочих сил, что в свою очередь способствует повышению эффективности работы. В таблице 2 представлена динамика показателя производительности труда работников ОАО «Коминтерн» и сопоставлены темпы роста данного показателя с показателем роста заработной платы работников организации.

Таблица 2 – Сравнительный анализ уровней производительности труда и заработной платы работников ОАО «Коминтерн» в 2021–2023 гг.

Показатели	2021	2022	2023	Отклонение, +/–		Темпы роста, %	
				2022 г. от 2021 г.	2023 г. от 2022 г.	2022 г. от 2021 г.	2023 г. от 2022 г.
Списочная численность работников, чел.	748	726	753	–22	27	97,06	103,72
Объем произведенной продукции, тыс. руб.	17 431	23 450	28 933	6 019	5 438	134,53	123,38
Фонд заработной платы работников, тыс. руб.	7 357,10	9 095,60	12 847,10	1 738,50	3 751,50	123,63	141,25
Производительность труда, тыс. руб.	23,30	32,30	38,42	9,00	6,12	138,63	118,95
Коэффициент опережения темпа роста фонда оплаты труда над темпом роста производительности труда	–	0,89	1,19	–	0,30	–	–

Анализ эффективности использования персонала организации за 2021–2023 годы показывает динамичные изменения в ключевых показателях.

Производительность труда значительно возросла с 23,30 тыс. руб. в 2021 году до 38,42 тыс. руб. в 2023 году, что говорит о более эффективном использовании рабочего времени и ресурсов. Тем не менее, коэффициент опережения темпа роста фонда оплаты труда над темпом роста производительности труда показывает, что темпы роста фонда оплаты труда превышают темпы роста производительности труда, особенно в 2022 и 2023 годах.

ОАО «Коминтерн» демонстрирует успешное планирование и развитие трудовых ресурсов, что проявляется в снижении уровня увольнений, увеличении численности работников и улучшении удержания персонала. Динамика показателей, таких как текучесть кадров и производительность труда, подтверждает эффективность управленческих мер и создание привлекательной рабочей среды. Тем не менее, рост фонда оплаты труда требует оптимизации затрат, чтобы обеспечить дальнейшее соответствие между доходами и расходами на персонал. В целом, организация показывает способность адаптироваться к вызовам в управлении трудовыми ресурсами и достигать стратегических целей.

### Список использованной литературы

1 Мамедова, С. Т. Человеческие ресурсы и человеческий капитал / С. Т. Мамедова // Управление будущим в контуре экономической и социальной реальности: сб. ст. участников междунар. науч.-практ. конф. — Челябинск: Изд-во Челяб. гос. ун-та, 2019. – 268 с.

2 Барчан, Н. Н. Эффективность набора и подбора персонала: системный аспект / Н.Н. Барчан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25045751&pff=1&ysclid=lpk3jbpcza443925799>. – Дата доступа: 23.01.2025.

3 Болтенкова, Ю. С. Совершенствование системы подбора персонала в организации / Ю. С. Болтенкова / Управление экономическим развитием регионов: анализ тенденций и перспективы развития: матер. 14-ой регион. научно-практич. конф. (20 мая 2016 г.) / под редакцией д. э. н. А. В. Полянина. – Орёл : Изд-во ОФ РАНХиГС, 2016. – 336 с.

4 ОАО «Коминтерн» / Официальный сайт ОАО «Коминтерн»[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://comintern.by/>. – Дата доступа: 23.01.2025.

**Е. Д. КУНИЦЫНА**

(г. Москва, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации)  
Науч. рук. **Л. К. Бабаян**

## **ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА (НА ПРИМЕРЕ ГОРОДА МОСКВЫ)**

Развитие регионов осуществляется путем определения приоритетных направлений развития, для этой цели в регионе формируются и утверждаются стратегические документы, в которых фиксируются целевые показатели, отражающие задачи и результаты их достижения, имеющие значение для развития региона.

В городе федерального значения Москве такими документами являются прогноз социально-экономического развития и государственные программы. На момент февраля 2024 года стратегия социально-экономического развития Москвы до 2030 года находится на стадии проекта, однако, мэром города были обозначены приоритетные направления социально-экономического развития региона. Несмотря на то, что Москва остается самым развитым регионом в области транспортной инфраструктуры, одним из главных направлений развития региона является развитие транспортных сетей. Метрополитен Москвы – разветвленная сеть с 250 станциями, количество станций Московских центральных диаметров (МЦД) составляет 137. За последние 13 лет было открыто 256 новых станций метро, МЦК и МЦД, из которых 78 – новые станции метро, однако к 2030 году эту цифру планируют увеличить более чем на 40 станций.

Второй приоритетной отраслью развития является городская среда и благоустройство. Под данным направлением предполагается масштабное обновление общественного пространства, в том числе обновление ранее выполненных проектов. Значительное внимание уделяется улицам и площадям, а именно расширение тротуаров, что имеет благоприятный эффект для пешеходов, также с 2024 по 2028 год планируется привести в порядок 3 679 улиц, ремонт основных 19 магистралей, реконструкция которых проводилась в последний раз 8–10 лет назад. Для этой отрасли в настоящее время действуют также ряд программ, направленных на совершенствование городской среды. Одной из них является государственная программа города Москвы «Развитие городской среды». Программа направлена на сохранение, повышение социальной и рекреационной значимости и обеспечение устойчивого развития парков и парковых зон, водоемов, природных территорий и иных прилегающих к ним территорий.

Жилищное строительство и реновация жилья выступает еще одной приоритетной отраслью. В рамках направления действует государственная программа города Москвы «Жилище» [1], направленная на постройку жилья, реновацию существующего, капитальный ремонт и модернизацию жилищного фонда. Кроме того, действуют и другие программы, связанные с благоустройством городской среды, а именно программы: «Градостроительная политика», «Развитие коммунально-инженерной инфраструктуры и энергосбережение», «Развитие транспортной системы», «Развитие культурно-туристической среды и сохранение культурного наследия».