

## **ТРУД КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ И ЕГО МЕСТО В СИСТЕМЕ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Суша С. С. – студент

Научный руководитель – Язубец Л. А.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

У каждого человека есть множество самых разных потребностей (физиологических, социальных, самоуважения и самоутверждения, безопасности), которые он стремится удовлетворить. Большинство потребностей людей могут быть удовлетворены только в результате труда. Труд – это целесообразная деятельность человека, направленная на видоизменение и приспособление предметов природы для удовлетворения своих потребностей. Труд является основой существования и развития любого общества, источником роста общественного богатства. В процессе труда раскрываются физические и духовные силы людей, обеспечивающие успех в техническом и социальном прогрессе [1].

Трудовые ресурсы представлены частью населения, способного по возрасту, знаниям и профессионально-производственным навыкам участвовать в трудовом процессе. Другими словами, трудовые ресурсы – это способная к труду часть населения, проживающая на территории сельскохозяйственного предприятия и вблизи его. Основу трудовых ресурсов составляет трудоспособное население. Кроме этого, в трудовом процессе принимают участие подростки от 12 до 16 лет при разрешении родителей и способные к труду лица пенсионного возраста. К трудовым ресурсам не относят неработающих пенсионеров, получающих пенсию по возрасту, лиц моложе 16 лет, инвалидов I и II группы [2].

В составе трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий выделяют постоянных, сезонных и временных работников. Постоянными считаются работники, принятые на работу без указания срока окончания работы, сезонными – работники, принятые на работу на какой-либо период года (сезон), не превышающий шести месяцев и фактически отработавшие не более этого срока. Временными считаются работники, принятые на работу сроком не более двух месяцев, а при замещении временно отсутствующего работника (учеба, отпуск и т. п.) – на время его отсутствия.

Для анализа, планирования, учета и управления персоналом все работники предприятия классифицируются по ряду признаков. В зави-

симости от участия в производственном процессе весь персонал предприятия делится на две категории: промышленно-производственный персонал (ППП) и непромышленный. К промышленно-производственному персоналу относятся работники, которые непосредственно связаны с производством и его обслуживанием. К непромышленному персоналу относятся работники, которые непосредственно не связаны с производством и его обслуживанием, в основном это работники жилищно-коммунального хозяйства, детских и лечебно-санитарных учреждений, принадлежащих предприятию. В свою очередь, промышленно-производственный персонал в зависимости от выполняемых им функций классифицируется на следующие категории: рабочие, руководители, специалисты, служащие. К рабочим относятся работники предприятия, непосредственно занятые созданием материальных ценностей или оказанием производственных и транспортных услуг. Рабочие, в свою очередь, подразделяются на основных и вспомогательных. К основным относятся рабочие, которые непосредственно связаны с производством продукции, к вспомогательным – обслуживание производства. Это деление чисто условное, и на практике иногда их трудно разграничить [1].

К специалистам на предприятии относятся бухгалтеры, экономисты, техники, механики, психологи, социологи, художники, товароведы, технологи и др. К служащим на предприятии относятся агенты по снабжению, машинистки, секретари-машинистки, кассиры, делопроизводители, табельщики, экспедиторы и др. Кроме общепринятой классификации ППП по категориям существуют классификации и внутри каждой категории.

По уровню, занимаемому в общей системе управления народным хозяйством, все руководители подразделяются на руководителей низового звена, среднего и высшего звена. К руководителям низового звена принято относить мастеров, старших мастеров, прорабов, начальников небольших цехов, а также руководителей подразделений внутри функциональных отделов и служб. Руководителями среднего звена считаются директора предприятий, генеральные директора всевозможных объединений и их заместители, начальники крупных цехов. К руководящим работникам высшего звена обычно относятся руководители ФПП, генеральные директора крупных объединений, руководители функциональных управлений министерств, ведомств и их заместители.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Рекомендации по повышению мотивации труда, совершенствованию специализации и размещения отраслей животноводства / О. А. Пашкевич [и др.]. – Мн.: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2019. – 55 с.

2. Сельское хозяйство Республики Беларусь: стат. сб. – Минск: Нац. стат. комитет Респ. Беларусь, 2019. – 212 с.  
УДК 658.5.009.02

## **КОНКУРЕНТНАЯ СТРАТЕГИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «БЕЛКАРД»)**

**Талашко Р. Н.** – студент

Научный руководитель – **Рабцевич В. В.**

УО «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»

г. Гродно, Республика Беларусь

Актуальность – конкурентное поведение всех участников бизнеса ставит их в позиции разработки индивидуальной линии поведения с учетом внешних и внутренних факторов развития.

Цель исследования – выявление своего конкретного варианта наиболее выигрышных комбинаций, соответствующих мобилизации своих сильных и страховке слабых сторон в соперничестве с другими субъектами рынка в настоящем и обозримом будущем.

Методика проведения исследования – расчеты по реализации предпочтительной для ОАО «Белкард» конкурентной стратегии, изведенной под названием «Стратегия лидерства по издержкам», предполагающей малозатратное производство товаров отрасли, максимальную экономию и обеспечение более низких системных издержек на продукцию по сравнению с конкурентами.

Оптимальная конкурентная стратегия для предприятия определена для ОАО «Белкард» в результате использования рейтинговой оценки, полученной с помощью матрицы оценки стратегии [1]. Преимущества выбранной стратегии составляют, во-первых, выпуск массовой стандартизированной продукции/услуги, что позволяет получать прибыль за счет эффекта масштаба и высокого спроса на продукцию/услугу; во-вторых, возможность использовать дефицит предложения, высокий спрос на продукцию/услуги, существующий во многих странах, позволяет минимизировать издержки, связанные с организацией сбыта; высокие входные барьеры отрасли защищают от прихода новых конкурентов и быстрого расширения существующими компаниями объема производства [2]. Недостатки выбранной стратегии состоят в возможности организации аналогичных предприятий, что может привести к сокращению потенциальных рынков сбыта [3].

Для ОАО «Белкард» основные способы реализации выбранной стратегии должны составлять дальнейший рост технического уровня производства за счет внедрения нового современного оборудования; систематическая, планомерная, взаимовыгодная работа с партнерами и