

Литература

1. Налог на игорный бизнес / Бухгалтер. услуги. – Минск. – 2024. – Режим доступа: <https://for-business.by/nalog-na-igornyj-biznes/?ysclid=ltvhcxld6b263032956>. – Дата доступа: 16.03.2024.
2. Об изменении законов по вопросам налогообложения / Закон Респ. Беларусь от 27 дек. 2023 г. № 327-3 // Нац. правовой интернет-портал Респ. Беларусь. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=H12300327>. – Дата доступа: 16.03.2024.
3. С нового года в Беларуси повысили налоги на игорный бизнес / Business Forecast.by. – Режим доступа: <https://businessforecast.by/partners/s-novogo-goda-v-belarusi-povysili-nalogi-na-igornyj-biznes/>. – Дата доступа: 16.03.2024.
4. Операторы азартных игр Беларуси заплатили налогов на игорный бизнес в размере 50,3 миллиона рублей / legalbet.by. – Режим доступа: <https://legalbet.by/best-posts/operatori-azartnih-igr-belarusi-zaplatili-nalogov-na-igornyj-biznes/?ysclid=ltvj6kqz8628042918>. – Дата доступа: 16.03.2024.

ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**Н. Д. Филимонов***Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет», г. Минск*

Научный руководитель В. А. Симхович

Рассмотрены шесть факторов, необходимых для эффективного управления персоналом организации: коммуникация, правильный подбор кадров, мотивация персонала, обучение и развитие персонала, компетентность персонала и стиль управления. Для эффективного управления руководитель должен учитывать все данные факторы, правильно организовывать, мотивировать и контролировать своих сотрудников, а также использовать методы делегирования для их более успешной деятельности. Знания данных факторов и их грамотное использование позволяет повышать результативность персонала и его способность достигать поставленных целей.

Ключевые слова: управление, управление персоналом, повышение эффективности управления персоналом.

Управление – это способность руководителя или менеджера эффективно управлять людьми, процессами и ресурсами организации для достижения поставленных целей. Это деятельность профессионалов, объединяющих свои усилия для достижения максимального эффекта при минимальной затрате ресурсов, усилий и времени через побуждение людей к определенному поведению. Руководитель должен уметь управлять производительностью производства, устанавливать цели организации и оценивать результативность работы сотрудников, т. е. осуществлять обратную связь и при необходимости корректировать планы действий. С социологической точки зрения, управление может рассматриваться как система отношений, или как форма взаимодействия людей. Однако управление – это нечто большее, чем просто следование инструкциям и правилам, это способность мотивировать и направлять коллектив к общей цели. Именно поэтому руководителю организации так важно уметь эффективно управлять персоналом. Хороший «управленец» способен вдохновлять свою команду, создавая видение будущего и направляя усилия на его достижение. Эффективное управление персоналом способствует улучшению производительности и результативности работы организации, повышению удовлетворенности сотрудников и уменьшению текучести кадров, что является ключевым аспектом успешной работы организации.

Эффективность управления персоналом зависит от таких факторов, как:

- 1) коммуникация;

- 2) правильный подбор кадров;
- 3) мотивация персонала;
- 4) обучение и развитие персонала;
- 5) компетенция персонала;
- 6) стиль управления персоналом.

Первый фактор – коммуникация. Чтобы эффективно управлять персоналом, необходимо четко установить цели и ожидания, обеспечить ясность в отношении задач, которые должны быть решены, а также ясность ожиданий от каждого сотрудника. Для руководителя важно уметь анализировать информацию, оценивать риски, принимать обоснованные решения и нести за них ответственность. И главное – постоянно инвестировать время и усилия в развитие собственных навыков управления, но при этом поддерживать профессиональное и личностное развитие сотрудников, создавать им условия для повышения квалификации и карьерного роста, чтобы они могли расти вместе с организацией. Кроме того, руководителю необходимо уметь контролировать свои реакции и проявлять эмпатию, доброжелательность к членам коллектива [1].

Второй фактор – правильный подбор кадров. Управление персоналом подразумевает, в первую очередь, само планирование персонала, т. е. необходимость учитывать потребности организации в персонале в соответствии с ее структурой. Для этого нужно правильно и вовремя осуществлять наем и подбор персонала, разрабатывать процедуры для подбора кандидатов и требования к ним при собеседовании, правильно оценивать компетенцию и навыки кандидатов при принятии решения о приеме их на работу.

Искусство управления требует от руководителя гибкости, толерантности, способности адаптации к изменениям. Оно помогает создать благоприятную рабочую атмосферу, повысить мотивацию сотрудников и достичь успеха в бизнесе. Эффективному управлению содействует коммуникация и взаимопонимание между руководством и сотрудниками, а также членами коллектива. Руководителю просто необходимо уметь эффективно общаться с сотрудниками, выслушивать их мнения, доносить до каждого главные цели и задачи организации. Это требует разработки коммуникационной стратегии и поиска эффективных каналов связи с сотрудниками, чтобы обеспечить открытость, прозрачность и понимание. Не менее важно следить за тем, чтобы в коллективе не было конфликтов, а если они появились, то быстро их разрешать, находить компромиссы и выстраивать отношения на основе взаимопонимания. При этом стараться решать возникнувшие проблемы конструктивно, применяя методы поиска компромиссов.

Третьим, не менее значимым фактором управления персоналом является его мотивация. Для продуктивной работы руководству следует создавать системы стимулирования сотрудников, выявлять их потребности, развивать индивидуальные мотиваторы. Для повышения мотивации сотрудников и результативности их работы важно использовать позитивное подкрепление их достижений, поощрение и вознаграждение за хорошо выполненную работу, а также проявлять заботу о благополучии и удовлетворенности своих сотрудников, учитывая их интересы.

Четвертый фактор – обучение и развитие персонала. Обучение и развитие персонала позволяют сотрудникам приобрести новые навыки и знания, а также совершенствоваться уже имеющиеся. Это помогает им расти и развиваться в своей профессиональной области, а также выполнять свои задачи более эффективно и профессионально. Компания, которая предлагает обучение и развитие своим сотрудникам, проявляет интерес к их профессиональному росту и развитию. Это может улучшить мотивацию сотрудников и повысить их энтузиазм и преданность работе.

Пятый фактор – компетентность персонала. Компетентные сотрудники способны выполнять свои задачи более эффективно и профессионально. Они обладают нужными знаниями и навыками для выполнения своих обязанностей на высоком уровне. Имея правильную компетенцию, грамотные сотрудники могут повысить качество работы и достичь более высоких результатов, что способствует повышению общей производительности компании. Они также обладают умением анализировать ситуацию, находить и принимать правильные решения. Их знания и опыт решения сложных проблем помогают компании избегать непредвиденных ситуаций и успешно функционировать в условиях неопределенности.

Шестой фактор – стиль управления персоналом. Стиль управления персоналом может оказывать непосредственное влияние на производительность и результативность работы коллектива. Некоторые стили, например, авторитарный или директивный, могут привести к чувству неудовлетворенности и демотивации у сотрудников, что, в свою очередь, отрицательно скажется на качестве и объеме выполняемой работы. Демократический стиль управления помогает сохранить высококвалифицированных и креативных сотрудников. Партисипативный стиль управления, обеспечивающий участие сотрудников в принятии решений и создании благоприятной рабочей среды, может повысить уровень лояльности сотрудников, что способствует сокращению текучести кадров.

Применение современных технологий и инновационных подходов, способность адаптироваться к изменяющимся условиям рынка, требованиям клиентов и внешней среде также помогают повысить эффективность управления. Учитывая все эти факторы и работая над их оптимизацией, руководители могут повысить эффективность управления в своей организации и достичь желаемых результатов. Эти факторы должны создать здоровую и продуктивную рабочую среду, где мотивированные сотрудники будут стремиться к достижению общих целей организации [2].

Таким образом, для эффективного управления персоналом руководитель должен учитывать все факторы управления персоналом и уделять каждому из них особое внимание, а также правильно организовывать, мотивировать и контролировать своих сотрудников, использовать методы делегирования для более успешной деятельности. Эффективное управление персоналом помогает созданию мотивированной и продуктивной команды, способной достигать поставленных целей.

Л и т е р а т у р а

- 1 Зуб, А. Т. Психология управления : учеб. и практикум для вузов / А. Т. Зуб. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2024. – 372 с.
2. Шифрин, М. Б. Стратегический менеджмент : учеб. для вузов / М. Б. Шифрин. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2021. – 236 с.

ОСОБЕННОСТИ КОНТРОЛЯ И УЧЕТА ЗАТРАТ НА ПРОИЗВОДСТВО ПРОДУКЦИИ В НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

В. Е. Пашук

*Учреждение образования «Белорусский государственный
университет транспорта», г. Гомель*

Научный руководитель П. Г. Пономаренко

Нефтеперерабатывающая промышленность – ключевой сектор экономики, поэтому четкая организация учета и контроля затрат является определяющим фактором