стороны, включающие высокую зависимость экспорта от одного рынка (Российской Федерации), небольшую долю производимых в стране оригинальных лекарственных препаратов. Внешние возможности, такие как высокий потенциал роста рынка, сотрудничество с фармацевтическими компаниями мирового уровня, сочетаются с угрозами в виде высокой конкуренции на ключевых рынках, политической нестабильности, усиления конкуренции со стороны других стран (например, Индии и Китая).

Таким образом, SWOT-анализ помогает систематизировать информацию и представить результаты анализа рынка в структурированном виде. Использование SWOT-анализа также будет эффективно при определении стратегии роста экспортных поставок как в целом для отрасли, так и для отдельной фармацевтической компании или рынка сбыта.

Литература

1. Дудко, Е. Н. Повышение эффективности экспортного потенциала Республики Беларусь за счет качественного роста и защиты товарных знаков / Е. Н. Дудко, П. А. Замбрижицкая // Научные труды Белорусского государственного экономического университета. Минск : БГЭУ, 2021. – Вып. 14. – С. 133–140.
2. Объем производства фармпродукции в 2024 году составил Br 2,5 млрд, в 2026-м превысит Br 3 млрд – URL: https://belta.by/economics/view/objem-proizvodstva-farmproduktsii-v-2024-godu-sostavil-br25-mlrd-v-2026-m-prevysit-br3-mlrd-742884-2025/ (дата обращения: 22.03.2026).
3. Обзор фармацевтической отрасли Республики Беларусь – URL: https://bikratings.by/-analitika/obzor-farmaczevticheskoj-otrasli-respubliki-belarus (дата доступа: 22.03.2026).

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

М. В. Тарасевич

Белорусский национальный технический университет, г. Минск

Научный руководитель П. А. Янович

Рассмотрены способы и инструменты воздействия руководства на коллектив как на одну из составляющих в организации.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, производительность труда, кадры.

Повышение производительности труда является одним из важнейших показателей развития предприятий, будучи основным источником расширенного производства. Оно оказывает значительное влияние на конечные результаты деятельности предприятий, такие как: рост объема продукции (работ, услуг), снижение ее себестоимости, увеличение прибыли, повышение эффективности использования основного и оборотного капитала и ряд других экономических показателей [1, с. 218]. А качество управления персоналом – это главный рычаг для роста производительности труда.

Французский эксперт в области менеджмента Анри Файоль в XX в. положил начало основным принципам управления кадрами, продолжил его путь Лоуренс Питер, канадский педагог. Однако считать это полноценной методологией нельзя, так как стоит учесть специфику отрасли и производственного микроклимата того или иного предприятия, а специалисты наших дней совершенствуют уже существующие методы управления.

Все методы можно разделить на три группы: организационно-распорядительные (административные), экономические, социально-психологические. Стоит отметить, что руководство организаций используют различные виды систем управ-

ления, но методы в них остаются едиными.

Административные характеризуются управленческим воздействием на персонал с целью мотивации, дисциплины, дисциплинарной и административной ответственности, культуры трудовой деятельности. К таким методам относятся распоряжения и требования, уставы и регламенты.

Экономические методы базируются на товарно-денежных отношениях и экономическом интересе государства, коллектива и личности, концентрируется на выработке материального стимулирования, что побуждает работника к труду, которым он формирует свой доход с прибылью предприятия. В этих методах рычаги воздействия, например, выражаются через заработную плату, доплаты, компенсации, надбавки и премии.

Социально-психологическая часть управления базируется на использовании закономерностей психологии и социологии, направлена на рост мотивации. Основой социальных способов является социальное и психологическое планирование. Это две тесно взаимосвязанные составляющие регулируют взаимоотношения внутри коллектива, создают и поддерживают психологический климат.

Ни одна из этих составляющих не даст такого достойного результата, как их комплекс. Методы в совокупности с остальными мерами и способами воздействия на трудовые ресурсы образуют технологию управления, основная задача которой является подробное объяснение служебных обязанностей и путей построения карьеры. Научная организация труда (НОТ) обращает внимание на наиболее рациональное использование труда работников целях увеличения производительности [4, с. 68]. НОТ обеспечивает научно обоснованное разделение труда, рациональную планировку рабочих мест, оптимальные режимы труда и отдыха. Внедрение НОТ напрямую снижает текучесть и движение кадров и обеспечивает устойчивый рост выработки при снижении трудоемкости.

Одним из инструментов в управлении является содействие профессиональному росту работников. Оно может проявляться через официальные беседы руководителя с подчиненным, где первый выражает благодарность или делает критические замечания, выслушивает мнение последнего об условиях труда [3, с. 191]. Для достижения высоких результатов важно балансировать беседы с критикой без цели демотивировать людей, занятых в производстве. С повышением квалификации работников, предприниматель дает гарантию, что знания и производимая ими продукция будет соответствовать высшему уровню. Беседы работают на социально-психологический климат, а обучение – на экономическую отдачу.

Также на качество выполнения функций руководства показывают такие показатели, как выбытие и прибытие, текучесть и движение кадров. В случае высокого коэффициента выбытия предприятие теряет не просто сотрудников, а их навыки и знания процессов. Высокий процент прибытия не позволяет фокусироваться головням отделам на главных задачах, используя уже имеющиеся ресурсы. В результате высокой текучести кадров микроклимат будет подвергаться рискам, почему будет не устойчив. Это работает и в обратную сторону: с высокой текучестью кадров технология управления используется некорректно.

Эффективность управления персоналом выражается через показатели выработки и трудоемкости. А повышение производительности является значимым индикатором развития предприятия, в дальнейшем проявляется в росте объема продукции, снижении ее себестоимости, увеличении прибыли и в других экономических показателях, что и позволяет сохранить конкурентоспособность и укрепить позицию на рынке.

Литература

1. Пелиха, С. А. Экономический механизм развития предприятия : учеб. пособие : в 2 ч. Ч. I . Экономические методы, рычаги и стимулы / С. А. Пелиха, Е. С. Русак. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2006. – 311 с.
2. Экономика организации : учеб. пособие / О. В. Володько, Р. Н. Грабар, Т. Б. Зглюй; под ред. О. В. Володько. – 2-е изд., испр. и доп. – Минск : Выш. шк., 2015. – 399 с.
3. Экономика малого бизнеса: учеб. пособие / М. И. Балашевич, Т. П. Быкова. – Минск : БГЭУ, 2005. – 231с.
4. Экономика предприятий технического сервиса : учеб. пособие / А. В. Королев. – Минск : БГАТУ, 2006. – 224 с.
5. Экономика малого бизнеса : учеб. пособие / М. И. Балашевич, Т. П. Быкова. – Минск : БГЭУ, 2005. – 231с.
6. Тропина, О. И. Управление персоналом : учеб.-метод. пособие для слушателей специальности 1-26 01 76 «Управление персоналом», квалификация «Специалист по управлению персоналом» / О. И. Тропина. – Минск : БНТУ, 2015. – URL: https://rep.bntu.by/handle/data/20959 (дата обращения: 03.04.2026).

СНИЖЕНИЕ ЗАТРАТ ПРЕДПРИЯТИЯ ЗА СЧЕТ РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ОАО «БОБРУЙСКТРИКОТАЖ»

Д. К. Ануфриева

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель Е. П. Пономаренко

Рассмотрены вопросы снижения затрат предприятия за счет рационального использования ресурсов, что обусловлено значительная долей затрат на топливно-энергетические ресурсы в себестоимости продукции. Автором приложены и экономически обоснованы мероприятия, направленные на оптимизацию использования энергетических ресурсов и снижения затрат на примере ОАО «Бобруйсктрикотаж».

Ключевые слова: затраты предприятия, топливно-энергетические ресурсы, энергоэффективность, себестоимость продукции, энергозатраты, снижение затрат.

Затраты – это стоимостная оценка ресурсов, используемых в процессе производства и реализации продукции, а также отражают управление эффективностью потребления материальных, трудовых, финансовых и энергетических ресурсов, в процессе осуществления хозяйственной деятельности.

Эффективность деятельности предприятия во многом определяется уровнем его затрат. Рациональное управление затратами является одним из ключевых факторов повышения конкурентоспособности продукции, роста прибыли, обеспечения устойчивого развития. Оно заключается в планировании и нормировании затрат, организации их учета и анализа, контроле за возникновением затрат, а также в разработке мероприятий по их оптимизации [1].

Чтобы выявить направления поиска путей снижения затрат ОАО «Бобруйсктрикотаж», в таблице 1 рассмотрим структуру затрат с учетом их классификации по экономическим элементам.