

Республики Беларусь и Правительством Российской Федерации о сотрудничестве в области защиты конкуренции.

Таким образом, роль конкуренции в жизни общества важна и многозначительна. Конкуренция способствует развитию и росту наиболее эффективных производств и выступает как механизм регулирования рыночных пропорций.

Наличие эффективной государственной конкурентной политики является ключевым фактором, обеспечивающим поддержание конкурентоспособности и эффективности предприятий, с одной стороны, и достойного уровня жизни граждан, с другой.

А степень развития конкуренции является одним из важнейших факторов достижения целевых показателей социально-экономического развития государства.

Список цитированных источников

1. Князева, И. В. Антимонопольная политика государства: учеб. пособие / И. В. Князева. – Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2014. – 208 с.

2. Об утверждении Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016 – 2020 гг. : Указ Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2016 г., № 466 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2016. – № 1/16792.

РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР УСПЕХА ОРГАНИЗАЦИИ

Слепухина А. С.

Республика Беларусь, Витебск

Международный университет «МИТСО»,

доцент кандидат педагогических наук, доцент

Термин «персонал» определяется как коллектив работников или совокупность лиц, осуществляющих трудовые функции на основе трудового договора (контракта) [2] или людей с комплексом индивидуальных качеств – социальных, психологических, профессиональных, мотивационных и др., наличие которых и отличает их от вещественных факторов производств (сырья, машин, энергии, капитала). Кроме этого, для персонала характерно наличие трудовых взаимоотношений с работодателем,

Право. Экономика. Социальное партнерство

которые оформляются трудовым договором или контрактом. Персонал должен обладать определенными качественными характеристиками – профессией, специальностью, квалификацией. Деятельность персонала направлена на обеспечение достижения целей организации.

В успехе деятельности организации персонал играет значительную роль. Поэтому важной частью управленческой деятельности организации является управление персоналом организации.

Главная цель управления персоналом состоит в формировании, развитии и реализации кадрового потенциала организации. Суть управления персоналом заключается в целенаправленном воздействии на коллектив организации в целом и в определенном воздействии на каждого члена данного коллектива.

Одним из направлений воздействия на персонал является повышение квалификации каждого сотрудника. Необходимость повышения квалификации персонала обусловлена быстрым развитием современных технологий, для применения которых в производственном процессе нужны новые знания и умения. Профессиональное обучение расширяет эрудицию сотрудников, что способствует общему интеллектуальному развитию человека.

Некомпетентность сотрудников, в конечном счете, негативно отразится на качестве работы и прибыли.

Развитие персонала может осуществляться на нескольких уровнях. Сначала сотрудник получает образование: профессия, повышение квалификации, приобретение управленческих знаний. Затем предполагается планирование карьеры, работа с резервом, подбор преемников и последователей, формирование сплоченной команды. Впоследствии может осуществляться групповое развитие: работа над проектами и во временных коллективах, командная работа.

Важным элементом деятельности по развитию персонала может быть применение сбалансированной системы показателей для службы персонала [1].

Необходимость развития персонала обусловлена еще и тем, что возникают требования к коммуникационным умениям сотрудников, к их умению работать в группе. Немаловажным представляется критическое отношение работника к рабочим предписаниям, к оптимизации трудовых процессов.

Успешное развитие персонала обусловлено тремя факторами: знаниями, возможностями и поведением сотрудников.

Знания являются основой развития способностей персонала, содействуют формированию личностного потенциала человека. В контексте развития персонала различают два вида знаний: необходимые в ежедневной, текущей работе и общее знание своего дела.

Знания, необходимые для решения текущих задач, не могут быть определены ни одними должностными обязанностями. Это профессиональные знания, которые персонал приобретает вместе с опытом работы. Общие профессиональные знания приобретаются в процессе получения образования и дальнейшей подготовки кадров.

Возможности подразумевают условия использования полученных знаний, определяют коэффициент полезного действия знаний, их реализации. Развитие персонала связано прежде всего с приведением в соответствие знаний сотрудников и их возможностей. В рамках своих возможностей и на основе собственной деятельности сотрудники приобретают опыт.

Необходимость развития персонала на современном этапе развития общества обусловлена необходимостью иметь квалифицированные трудовые ресурсы. Для этого надо стимулировать приток новых, мотивированных на успех, современно мыслящих сотрудников.

Развитие персонала для каждой организации является существенным элементом производственных инвестиций. Посредством поощрения обучения организация открывает своим сотрудникам возможность повышать профессиональные навыки и тем самым создает костяк квалифицированного персонала и осуществляет опережающую подготовку специалистов. Причинами приоритетных инвестиций в развитие персонала могут быть необходимость повышения деловой активности каждого сотрудника с целью выживания организации; сохранение конкурентоспособности организации, что невозможно без новых технологий, а обучение работе с новой техникой невозможно без значительных инвестиций в развитие персонала финансирование мероприятий по развитию персонала, так как они обеспечивают рост производительности труда – это соответствует принципу экономической эффективности расходов.

Сегодняшний работник должен обладать стратегическим мышлением, предприимчивостью, широкой эрудицией, высокой

культурой. Это выдвинуло на повестку дня требование непрерывного развития персонала – полное раскрытие личного потенциала работников и рост их способности вносить вклад в деятельность организации.

Таким образом, развитие персонала – это не некое однократное действие, а система организационно-экономических мероприятий в области обучения и переподготовки работников, стимулирования творчества, создания условий саморазвития. При таком подходе к управлению персоналом может быть обеспечено успешное функционирование организации.

Список цитированных источников

1. Видимый результат, или Система сбалансированных показателей для службы персонала [Электронный ресурс] / Е. В. Петров, А. А. Югов, О. В. Гурина // Hr-portal. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/vidimyy-rezultat-ili-sistema-sbalansirovannyh-pokazateley-dlya-sluzhby-personala>. – Дата доступа: 15.01.2020.

2. Юридический словарь [Электронный ресурс] // Академик. – Режим доступа: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/lower/17042>. – Дата доступа: 11.01.2020.

**СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЯ «АКТИВЫ» В СИСТЕМЕ
БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И ОТЧЕТНОСТИ**

Смолякова О. М.

Республика Беларусь, г. Минск

Белорусский государственный экономический университет,

заместитель декана учетно-экономического факультета,

кандидат экономических наук, доцент

Эффективность деятельности коммерческих организаций зависит от наличия денежных средств, финансовых вложений, своевременности поступления дебиторской задолженности, которые влияют на текущее финансовое положение, экономические показатели деятельности (ликвидность, платежеспособность, финансовую устойчивость), конкурентоспособность, инвестиционную привлекательность и деловую репутацию. В современных условиях функционирование организаций затрудняется по причине снижения объема инвестиций, недостаточности размеров оборотных