

4. Как правильно оформить и платить налоги фрилансеру [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://people.onliner.by/2019/12/20/frilansery-2>. – Дата доступа: 01.03.2020.

Пути повышения эффективности ротационных процессов на машиностроительных предприятиях

*Фурсевич И. Н., асп. БНТУ,
науч. рук. Карпенко Е. М., д-р эк. наук, проф.*

В современных условиях производства возрастает роль эффективного управления кадрами предприятия, одной из главных целей которого является обеспечение производства достаточной численностью персонала, обладающих необходимой квалификацией и опытом, рациональное использование кадрового потенциала. Эффективное использование кадровых ресурсов, имеющихся в распоряжении предприятия, позволяет оптимально выстраивать производственно-экономические процессы, что положительно отразится на финансово-экономических результатах предприятия, в том числе увеличении объема производства и повышении его качества, снижении себестоимости изготовленной продукции, увеличении прибыли предприятия. В этой связи важно выстроить эффективную систему внутренних ротационных процессов, в особенности среди управленческого персонала, и систематически осуществлять оценку эффективности его использования.

В качестве основных критериев оценки эффективности ротационных процессов выступают: объективность – осуществление анализа конкретной должности, а не личности работника; прозрачность – определение четких результатов, ожидаемых от профессиональной деятельности сотрудника; понятность и сопоставимость с основными показателями труда; динамичность – возможность развития с учетом изменений в экономике, касательно деятельности предприятия. Оценка эффективности ротации персонала с помощью определенных систем показателей и критериев (сравнительной эффективности капитала; сравнительной эффективности инноваций; аллокативной эффективности использования активов; X-эффективности (Харви эффективности); Парето – эффективность в производстве) учитывает специфические особенности при оценке рациональности использования кадрового потенциала предприятия в различных ситуациях и изменениях экономической конъюнктуры, позволяет получить результаты в виде экономии рабочего времени и финансовых ресурсов, снижения расходов на

содержание некомпетентных сотрудников. А по итогам осуществления балльной оценки, сотрудники предприятия могут быть назначены на другие должности путем горизонтальной или вертикальной ротации, где они смогут в лучшей степени проявить свои способности и принести большую пользу. В ином случае руководство предприятия может направить работника для приобретения недостающих компетенций на дополнительное обучение в виде курсов повышения квалификации, семинаров, тренингов, коучинга, стажировки.

Среди способов повышения эффективности ротационных процессов можно выделить следующие факторы, отвечающие требованиям системности:

1. Планирование ротационных процессов. Оно должно коррелировать основным условиям: потребность предприятий заполнять вакантные или высвобождающиеся должности, потребности персонала ощущать свое развитие. При планировании ротационных процессов необходимо учесть ряд особенностей. Молодые специалисты на стыке своего профессионального подъема нуждаются в особом внимании и вложении дополнительных затрат. При овладении навыками, приобретении опыта работы они развивают личностную конкурентоспособность. В данной ситуации важно заинтересовать специалиста в дальнейшей деятельности на предприятии. Другой особенностью является то, что возрастные работники предприятия с большим опытом работы зачастую соглашаются на любую деятельность на предприятии.

2. Сбалансированность горизонтальных и вертикальных перестановок. Эффективность ротации персонала может достигаться не только при продвижении работника вверх по иерархической лестнице (вертикальная ротация), но и при назначении его на другие должности (горизонтальная ротация). При этом важно соблюсти баланс горизонтальных и вертикальных ротационных процессов, в особенности среди управленческого персонала.

3. Взаимная заинтересованность руководства предприятия и его персонала. Это условие достигается при планировании карьерного роста работника, обеспечении соответствия его квалификации и физического здоровья требованиям, предъявляемым новой должностью. От квалификации работников, их профессиональной подготовки, удовлетворения трудом в значительной степени зависит эффективность функционирования предприятия. От высших руководителей требуется способность быстрой оценки ситуации, оперативной реакции на нее, подготовки конструктивных решений. Сложность выполнения задач, стоящих перед руководителями, заключается в глубокой и всесторонней подготовке, способности к накоплению знаний и передаче их подчиненным, что делает неизбежным овладение ими инструментами современных информационных технологий.

4. Воздействием на мотивацию ротируемого персонала. Обратная связь благоприятно отражается на мотивации персонала, позволяет скорректировать поведение работника в новой должности или рабочем месте, достичь увеличения производительности труда.

Эффективно организованная ротация персонала содействует росту производительности труда и является одним из приоритетных мероприятий по обеспечению устойчивого экономического развития промышленных предприятий Республики Беларусь. Более того ротация персонала является частью программы по подготовке руководителей высших звеньев, что требует исключительной компетентности, а также важным процессом в политике предприятия по развитию кадрового потенциала, имеющая определенную роль в повышении удовлетворенности работой и повышении возможностей сотрудников предприятия.

Influence of COVID-19 on world debts

*Хлытовка Е. А., студ. I к. БГУ,
науч. рук. Пасейшвили И. Н., ст. преп.*

We live in modern world when every generation faces some challenging problems especially in economics. 2020 can easily prove that the situation in the world never stops changing. Living in the era of electronics and digitalization nobody could imagine going through a pandemic. This year is not the best time for a pandemic to come, as the world is mired in such debts, about which even a decade ago humanity could not even think.

World debt is total debt on external loans and unpaid interest. Worldwide debt includes borrowings from households, governments and companies. Some experts believe, that the major part of world debt consists of high borrowings by non-financial corporations.

Global debt is rising. According to the research, made by the International Institute of Finance (IIF), total world debt rose by over \$10 trillion in 2019 and reached \$255 trillion [1]. Therefore, global debt approached 322% of gross domestic product (GDP), what is a bit more than the previous highest level in 2016. In developed markets debt hit 383% of GDP [2].

Referring to the report of International Institute of Finance the United States and Australia hit the record in government debt at the end of 2019. The IIF also marked that debt growth was again recorded in China. At the beginning of 2008 financial crisis global debt was 40 percentage points (\$87 trillion) lower than it is now. It is connected with governments' efforts all over the world to