

момент передачи токенов заказчику компания-исполнитель фиксирует это в кредите данного счета [3].

Заключение. Таким образом, учет токенов в качестве современного объекта бухгалтерского учета в Республике Беларусь осложнен большой вариативностью их учета, что создает необходимость выработки единого подхода к учету криптовалют. Сейчас компании не активно вводят токены в свой оборот, а это уменьшает предпосылки к активному развитию учета цифровых денег.

ЛИТЕРАТУРА

1. Головенчик, Г. Г. Проблемы и перспективы использования криптовалют в финансовой системе Республики Беларусь // Журнал международного права и международных отношений [Электронный ресурс]: – 2018. – № 3-4 (82-83). С. 47–56. – Режим доступа: <https://evolutio.info/ru/journal-menu/2017-3-4/2017-3-4-golovenchik>. – Дата доступа: 15.04.2022
2. Регулирование криптовалюты в Беларуси [Электронный ресурс]: Регулирование криптовалюты и первичных предложений монет (ICO) в Беларуси / Charltons Quantum. – Гонконг, 2019. – Режим доступа: <https://charltonsquantum.com/regulation-cryptocurrency-initial-coin-offerings-ico-belarus/>. – Дата доступа: 14.04.2022
3. Рыбак Т. А. Токены как новый объект бухгалтерского учета [Электронный ресурс]: Внимание: токены! Минфин о новом объекте бухучета. – Минск, 2018. – Режим доступа: <https://ilex.by/news/vnimanie-tokeny-minfin-o-novom-obekte-buhucheta/>. – Дата доступа: 14.04.2022

УДК 331.108

ОСОБЕННОСТИ И СПЕЦИФИКА ПЛАНИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ

*А. А. Касперович, студентка группы 10508119 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель Н. А. Курбеко*

Резюме – особенности планирования человеческих ресурсов в организации, преимущества планирования и специфика кадрового плана.

Resume – features of human resource planning in an organization, the advantages of planning and the specifics of a personnel plan.

Введение. На современном этапе развития экономики подчеркивается важность экономических ресурсов, в том числе государственных средств, материалов, инвестиций, оборудования, а также планирования человеческих ресурсов. Необходимо, чтобы наемные работники использовались максимально эффективно и продуктивно. Вклад сотрудников следует ценить, и к каждому сотруднику следует относиться справедливо и последовательно во всех областях.

Основная часть. Планирование человеческих ресурсов определяется как политика приобретения, использования, развития и поддержания человеческих ресурсов предприятия. Этот вопрос следует рассматривать как неотъемлемую часть более широкого процесса стратегического планирования. Кадровые планы связаны со структурой всей административной системы и развитием отдельных министерств, они должны быть связаны с задачами правительства и организации, которая может управлять этими задачами, что связано с типом культуры и организационным климатом.

Кадровое планирование – это процесс прогнозирования будущих потребностей организации в человеческих ресурсах и определения того, как существующие кадровые ресурсы организации могут быть использованы для выполнения этих требований [1].

Планирование человеческих ресурсов позволяет предприятиям удовлетворять свои текущие и будущие потребности в талантах, что дает менеджерам по персоналу предвидеть и развивать навыки, наиболее ценные для организации, и обеспечивая предприятию оптимальный баланс персонала с точки зрения доступных наборов навыков и количества персонала. Эффективное планирование также обеспечивает путь для будущего развития, создавая резерв кадров, способных выполнять руководящие роли. В перспективе планирование человеческих ресурсов помогает более тесно согласовать управление человеческим капиталом с бизнес-стратегией. Человеческие ресурсы организации представляют собой сумму знаний, навыков, способностей и талантов, доступных предприятию, в дополнение к ценностям, отношениям и преимуществам, которые каждый человек вносит в бизнес.

Ключевой частью планирования человеческих ресурсов является прогнозирование будущих требований к персоналу и разработка стратегий использования этого таланта, чтобы заранее избежать нехватки или излишка навыков. Цель состоит в том, чтобы достичь баланса навыков, основанного на потребностях и целях предприятия. Следовательно, кадровое планирование должно быть непрерывным процессом со структурой и системой мониторинга, которая позволяет организации обеспечивать достаточное время для набора и обучения сотрудников, которые смогут удовлетворить требования работодателя. Кадровое планирование – это крупное вложение для любого бизнеса, поскольку оно позволяет предприятиям оставаться продуктивными и прибыльными.

Особенностью кадрового планирования является наличие оптимального количества сотрудников для достижения максимальной выгоды в бизнесе. По мере усиления глобализации отделы кадров будут сталкиваться с необходимостью внедрения новых методов для учета государственных трудовых норм, которые варьируются в зависимости от страны. Выделяют такие виды планирования как Hard HRP «Жесткое» и Soft HRP «Мягкое» планирование человеческих ресурсов.

Hard HRP оценивает различные количественные показатели, чтобы гарантировать, что нужное количество нужных людей доступно, когда это необходимо компании. Soft HRP больше фокусируется на поиске сотрудников с правильной корпоративной культурой, мотивацией и отношением. Часто они используются в тандеме [2].

В результате планирования человеческих ресурсов можно выявить гибкость организации в отношении потенциальных изменений на рынке, бизнес-среды и нестабильных бизнес-целей. Преимущество планирования заключается в предотвращении будущих увольнений; обучении разносторонних профессионалов, которые постоянно развиваются; снижении затрат на рабочую силу и повышении производительности труда.

Специфика кадрового плана заключается в следующем: программе набора или увольнения персонала, программе обучения и совершенствования кадров, политике взаимоотношений в коллективе, управлении командой и плане стажировки.

Заключение. Кадровое планирование позволяет компании поддерживать и нацеливать таланты с техническими и программными знаниями, необходимыми для оптимизации их ролей в компании. Это также позволяет менеджерам лучше обучать и развивать навыки, в которых нуждаются сотрудники. Планирование персонала является эффективным только в том случае, если оно объединено с процессом стратегического планирования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Веснин, В. Р. Основы менеджмента / В. Р. Веснин. – 2-е изд.: доп. и испр. – М.: ООО «Т. Д. «Элит – 2000», 2002. – 560 с.
2. Планирование человеческих ресурсов организации [Электронный документ]. – Режим доступа: http://grado.institute.sfu-kras.ru/files/grado/Tema_6.pdf. – Дата доступа: 13.05.2020.

УДК 658.8

ТИПЫ МАРКЕТИНГА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Е. В. Ковальченко, О. А. Змитроченко, студенты группы 10508120 БНТУ, научный руководитель – старший преподаватель А. В. Смёткина

Резюме – темпы развития современных технологий, изменение позиции потребителей, появление новых востребованных товаров и рост конкуренции на рынке, глобализация и многие другие факторы привели к возрастанию значения управления. Важным элементом системы управления является маркетинг. Он обеспечивает сбыт товаров, является фундаментом для производственных процессов. Именно поэтому целью данной работы является разобрать типы маркетинга в деятельности предприятия.