

того, чтобы закрепиться в умах потребителей на долгое время, привязать клиентов к себе. Но из-за старых взглядов на пиар в Беларуси event-маркетинг не пользуется популярностью [1].

Основная часть. Сам специалист в данной области носит название – event-менеджер. Особенностью профессии является наличие следующих навыков: многозадачность, креативность, сверхбыстрый темп работы. В странах Европы уже несколько лет подготавливают профессиональных event-менеджеров. В Республике Беларусь можно найти только курсы по специальности «Организатор мероприятий (Event-manager)». Данную услугу оказывает институт бизнес технологий. [2]. Максимальной популярности event-менеджмент достиг в Великобритании, там можно получить магистерскую и академическую степень в данной области.

Услуги event-менеджера широко востребованы в крупных корпорациях, СМИ, гостиничном и туристическом агентствах. В Беларуси уже многие компании пользуются услугами специалиста event-индустрии. Например, уже несколько лет фестивали «Белый квадрат», «Всемирная неделя предпринимательства», стартап-хаб «Imagigu» успешно пользуются услугами event-менеджеров.

При организации мероприятий event-менеджер может столкнуться с трудностями. Например, технологии, популярные в европейских странах, могут сработать совершенно иначе в Беларуси. Поэтому стоит аккуратно экспериментировать с методами подготовки мероприятия. Также проблемой является недостаточное наличие высококвалифицированных специалистов по event-сфере в Беларуси. Компаниям невыгодно содержать целый штат event-менеджеров и постоянно выплачивать им зарплату, повышать их квалификацию. Куда выгоднее нанять на выполнение временного проекта специалиста. Это выгодно как одиночным event-менеджерам (они могут работать по свободному графику, и не привязаны к одному рабочему месту), так и агентствам, ведь они могут набирать любые кадры на свое усмотрение. Одной популярной проблемой таких агентств является нежелание поощрять своих сотрудников. Данная проблема может быть связана с большими расходами на сам процесс организации мероприятий. Но тогда возникает вопрос о компетентности данных агентств. Это может сказаться на дальнейшем сотрудничестве с агентством, повлиять на падение рейтинга компании и привести даже к дефолту. Так, например, для достигшего своего максимума профессионала логичным будет приглашение к партнерству на постоянной основе. Но зачастую опытные сотрудники не получают такого приглашения, уходят из агентств, создают свои компании и уводят клиентов со своего старого места работы. [3]

Чтобы избежать такой проблемы, можно опытным сотрудникам предлагать максимальный процент от гонорара за заказ, бесплатные абонементы в фитнес-центры, отпуск в любое время за счет компании. Это будет не только привлекать новых работников, но и позволит повысить статус в глазах клиентов.

Одной из проблем белорусского event-менеджмента является использование устаревших методов пиара мероприятия, это приводит к потере возможных посетителей, если это, например, открытая конференция, либо к затруднению поиска клиентов на платные лекции. Также частой проблемой является техническая необразованность event менеджеров. На небольших мероприятиях это часто играет против них.

В последнее время одиночные игроки в event-индустрии встречаются достаточно редко. Зачастую происходит коллаборация даже между агентствами, их частичное слияние, единичные совместные проекты. Это помогает стабилизировать бизнес в области организации мероприятий и исключает конфронтации между компаниями.

Заключение. Так как данная тематика только начинает набирать популярность в Беларуси, можно сделать вывод: следует актуализировать event менеджмент во всех сферах бизнеса, это позволит поменять стратегии в маркетинге, а также организации мероприятий, как частного, так и государственного характера.

ЛИТЕРАТУРА

1. Event-менеджмент: проблемы и перспективы развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e-koncept.ru/2016/76347.htm> – Дата доступа: 01.02.2020.
2. Организатор мероприятий (Event-manager) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ibt.by/bazovyye-kursyi/master-kursyi/organizator-prazdnikov.html> – Дата доступа: 02.02.2020.
3. Ивент-менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://odiplom.ru/lab/ivent-menedzhment.html> – Дата доступа: 27.02.2020.

УДК 65.014.1

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

*П.О. Кривеня, М.В. Аскольченко, студентки группы 10503117 ФММП БНТУ
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – В данной статье отражены основные принципы управления персоналом в организации, возможные проблемы, с которыми чаще всего можно столкнуться и пути их решения, а также представлены способы совершенствования системы управления персоналом.

Summary – This article reflects the basic principles of personnel management in the organization, possible problems that can most often be encountered and ways to solve them, as well as ways to improve the personnel management system.

Введение. Одним из самых важных факторов развития и успешного роста организации является персонал. Чтобы персонал и организация развивались эффективно, приносили максимальную прибыль и обеспечивали стабильность и рост организации, необходимо наладить систему управления персоналом, т.е. следует полностью проанализировать систему управления персоналом в настоящее время, выявить все проблемы, причины их появления и пути их решения.

Основная часть. К основным элементам системы управления персоналом относятся:

- 1) Кадровая политика, которая представляет собой перечень принципов, норм, требований управляющих лиц ко всем своим подчиненным.
- 2) Кадровое планирование, которое полностью отражает все потребности предприятия в персонале, начиная от нужной численности персонала и заканчивая качеством выполнения определенной работы.
- 3) Подбор и отбор персонала, который проходит в несколько этапов:
 - поиск потенциальных работников
 - проведение отбора
 - прием на работу
- 4) Ознакомление новых работников с предприятием, ее политикой, условиями труда, охраной труда и т.д.
- 5) Оценка работников в виде аттестации. Целью аттестации является выявления их потенциальных возможностей.
- 6) Управление поведением работников является очень важным элементом т.к. управляющие лица всегда должны уметь управлять конфликтами на предприятии [1].

Большая часть проблем, связанных с персоналом, возникают из-за неправильного подхода управляющих лиц. Они могут вести себя некорректно, допуская роковые ошибки, такие как: 1) «замысленный взгляд» на процесс работы; 2) перегруз работой подчиненных, что в свою очередь приводит к стрессовым ситуациям и неполноценной трудоспособности; 3) недостаточное поощрение подчиненных за успешно проделанную работу, приводящее к потере мотивации; 4) неправильное распределение труда среди подчиненных; 5) предоставление плохих/недостаточно комфортных условий труда, что так же снижает работоспособность сотрудников.

Наиболее типичные ошибки подчиненных работников: ложь работников и преувеличение своих возможностей; отсутствие стремления и энтузиазма сотрудников, что приводит к некачественному выполнению работы.

Для устранения проблем, возникших в системе управления персоналом по вине управляющих лиц, следует:

- при наличии «замысленного взгляда» на процесс работы следует внести коррективы в сам процесс т.е. необходимо, на сколько это возможно, свести рутинную работу к минимуму или разнообразить отдых.
- распределять работу среди подчиненных равномерно в соответствии с установленным рабочим графиком
- ответственно относиться к условиям труда подчиненных т.к. это напрямую влияет на их продуктивность, которая в свою очередь будет положительно сказываться на предприятии, приносить ей прибыль и удерживать высокий уровень на рынке
- при устранении вышеперечисленных проблем, подчиненные будут стремиться к выполнению своей работы более ответственно, что в свою очередь, должно быть оценено управляющими лицами в виде хорошего денежного вознаграждения

Касаясь вышеуказанных проблем, возникших в системе управления персоналом, со стороны подчиненных следует сказать, что это является вина самих управляющих лиц т.к. для того чтобы пресечь ложь со стороны работников и преувеличение своих возможностей, следует более внимательно относиться в подбору подчиненных при принятии на работу т.е. более подробно убедиться на практике в наличии тех возможностей у потенциального подчиненного, которые тот указал в своем резюме [2].

Чтобы решить существующие проблемы, следует внести некоторые изменения. Не стоит применять денежное поощрение в виде мотивации на постоянной основе. Проводить дополнительное обучение и повышение квалификации на базе организации. Улучшить условия труда. Так же следует правильно организовать процесс работы, чтобы каждый сотрудник выполнял только ту работу, которая предназначена для него. Предоставлять сотруднику право на отдых (своевременные обеденные перерывы, оплачиваемый отпуск). Так же следует тщательно проверять знания будущего сотрудника при приеме на работу.

Но только устранение этих ошибок, описанных выше, будет недостаточно для построения сильной системы управления персоналом. Эта сфера очень сложная и неустойчивая, поэтому следует не только искоренять существующие проблемы, но и не давать возможности появляться новым трудностям [3].

Для этого перечислим возможные пути совершенствования управления персоналом на предприятии:

- 1) Для начала нужно наладить связь между руководителями и подчиненными. При появлении различных вопросов, сотрудник должен быть уверен, что его проконсультируют.
- 2) Следует построить в коллективе рабочую, но теплую атмосферу. Так сотрудники будут чувствовать себя увереннее, их работоспособность и само желание работать поднимутся.
- 3) Предоставить работникам возможность участвовать в управлении персоналом, уделять сотрудникам внимание и поощрять не только денежно. Следует чаще хвалить сотрудников, вручать грамоты, организовать мероприятия на разные праздники.

Заключение. Управлением персоналом является важным аспектом на любом предприятий, поэтому проведение мероприятий и применение мер по его совершенствованию являются необходимыми для снижения текучести кадров, увеличения прибыли и повышения производительности труда работников, что, в свою очередь, повышает конкурентоспособность предприятия на рынке.

ЛИТЕРАТУРА

1. Учебные материалы для студентов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://psyera.ru/osnovnye-elementy-sistemy-upravleniya-personalom_7199.htm – Дата доступа: 07.03.2020.
2. Учебные материалы для студентов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://refleader.ru/jgemaotmer.html> – Дата доступа: 07.03.2020.
3. Учебные материалы для студентов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://1popersonalu.ru/upravlenie/problemny.html> – Дата доступа: 07.03.2020.

УДК 334

РАЗВИТИЕ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ НА ПРИМЕРЕ МАЛЫХ И МИКРООРГАНИЗАЦИЙ

*А.О. Круглова, Е.С. Гаврилюк, студенты группы 11203117 СФ БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.С. Голубова*

Резюме – сфера бизнеса в Республике Беларусь во многом способствует формированию конкурентной среды, увеличению производства продукции, выполнения работ, а также значительно расширяет ряд предоставляемых услуг, что увеличивает стабильность экономики страны. Доля валового внутреннего продукта, формируемая субъектами малого предпринимательства по результатам 2018 г. составила 14,7 %, удельный вес дохода от реализации продукции, товаров, работ, услуг – 32,2 %, средняя численность работников микро – и малых организаций – 18,40 %. Все это свидетельствует о большой роли малого предпринимательства для экономики Республики Беларусь и актуальности исследования.

Summary - the area of business in the Republic of Belarus highly contributes to the formation of a competitive environment, an increase in production, work, and also significantly expands the range of provided services, that increases the stability of country's economy. Share of gross domestic product formed by small businesses according to the results of 2018 made up 14.7%, the share of income from sales of products, goods, work, services - 32.2%, the average number of employees of micro and small organizations - 18.40%. All this indicates the large role of small entrepreneurship for the economy of the Republic of Belarus and the relevance of the study.

Введение. Целью данной работы является изучение роли малого предпринимательства в экономике Республики Беларусь на основе статистических данных о деятельности микро- и малых организаций. Объектом данной работы являются малые организации Республики Беларусь, а предметом – тенденции его развития.

При написании работы были использованы табличный, графический методы, метод сравнительного анализа, а также использована информация Министерства экономики Республики Беларусь, национального статистического комитета и других открытых источников.

Основная часть. Малое предпринимательство, широко развитое в Республике Беларусь представляют как микроорганизации с численностью работников за календарный год до (или) 15 человек, так и малые организации численность работников в которых за календарный год составляет от 16 до (или) 100 человек [1]. В 2018 г. в государственном законодательстве произошли позитивные изменения, направленные на развитие сектора малого предпринимательства, среди которых:

- для сокращения времени административных процедур изменен порядок регистрации и ликвидации субъектов хозяйствования, которые позволяют быстрее начать работу, в том числе и субъектам малого предпринимательства (Декрет Президента Республики Беларусь от 28 февраля 2017 г. № 2);

– существенное изменение взаимодействия органов государственного управления и субъектов предпринимательской деятельности, упрощение процедур создания бизнеса; развитие саморегулирования бизнес-структур, унификация требований к их функционированию (Декрет Президента Республики Беларусь от 23 ноября 2017 г. № 7);

- изменение порядка проведения проверок, смещение направления работы контролирующих органов на предупреждение и профилактику правонарушений в предпринимательской деятельности (Указ Президента Республики Беларусь от 16 октября 2017 г. № 376) [2].

Проанализируем, в какой мере указанные новации оказали влияние на динамику развития малого и микробизнеса. Согласно статистическим данным, на протяжении 2018 года количество субъектов малого предпринимательства, прошедших процедуру регистрации, выросло на 1,2 %: количество микроорганизаций увеличилось на 1,7 %, а количество малых организаций наоборот сократилось на 2,9 % [3]. Динамика роста микроорганизаций и сокращения малых организаций сохранялась на протяжении последних четырех лет. Это свидетельствует о том, что малый бизнес в большей степени превращается в микробизнес, устойчивость которого к воздействию внешней среды выше. Из статистического сборника «Малое и среднее предприниматель-