

является целесообразным предложить следующие способы, которые позволят обеспечить защиту пользователям современных цифровых технологий от несанкционированного доступа и других потенциальных угроз.

Поэтому ниже приведены несколько способов защиты себя и своей информации от потенциальных угроз:

- 1) шифрование информации при ее хранении и передаче;
- 2) резервное копирование наиболее важной информации;
- 3) профилактика заражения компьютерными вирусами;
- 4) использование устройств для ввода идентифицирующей пользователя информации;
- 5) использование устройств для сигнализации о попытках несанкционированных действий пользователей, доступа к информации у которых быть не должно;
- 6) использование программ, с помощью которых можно доказать совершение несанкционированных действий;
- 7) по возможности использование только своего компьютера для недопущения утечки данных;
- 8) использование лицензионных антивирусных фильтров для защиты от программ, которые могут нанести вред вашему компьютеру;
- 9) избегание перехода по неизвестным ссылкам, с помощью которых злоумышленники могут похитить данные.

Заключение. В наши дни стремительно развиваются технологии, которые становятся неотъемлемой частью нашей жизни. Но следует отметить, что кроме пользы данная тенденция может нанести и вред. Главный акцент в понимании понятия безопасности в условиях цифровизации делается на обеспечении защищенности персональной информации о пользователе. Поэтому основными задачами являются: предотвращение утечки защищаемой информации; защита от вирусов; защита от несанкционированных действий по отношению к личным данным пользователя.

ЛИТЕРАТУРА

1. Толковый словарь терминов и понятий по вопросам цифровой трансформации [Электронный документ]. – Режим доступа: <https://library.bsuir.by/ru/tolkovyy-slovar-terminov-i-ponyatiy-po-voprosam-tsifrovoy-transformatsii>. – Дата доступа: 12.03.2020.
2. Баранов В.М. и др. Защита информации в системах и средствах информатизации и связи Учеб. пособие СПб.:2006.
3. Подупейко, А.А. О некоторых аспектах управления персоналом в условиях цифровых трансформаций / А.А. Подупейко // Вестник Брестского государственного технического университета – 2019. – №4 – С. 86-88.

УДК 336

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ САЛОНА КРАСОТЫ

*В.А. Макишицкая, студент группы 10503117 ФММП БНТУ,
А.Д. Высоцкий, студент группы 10503317 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – в данной статье рассматривается эффективность управления персоналом, проблема мотивации персонала в сфере услуг: салона красоты.

Summary – This article discusses the effectiveness of personnel management, the problem of staff motivation in the service sector: a beauty salon.

Введение. Эффективность управления персоналом представляет собой один из важнейших факторов развития бизнеса как в Беларуси, так и за рубежом. Это является мощным двигателем повышения производительности труда и позволяет увеличить общую эффективность производства. Доход бизнеса, выживание фирмы и конкурентоспособность напрямую зависят от того, как служащие реагируют на те или иные проблемы с которыми они сталкиваются.

Поэтому управление персоналом в салоне красоты должно быть первоочередной задачей (по прогнозам , в 2020 году в сфере услуг будут заняты 75% Минчан). Управление имеет ряд направлений разного характера, но если выделить основные и систематизировать всё в одну схему, то получится следующее (рисунок 1):



Рисунок 1 – Основные направления деятельности по управлению персоналом

Источник: собственная разработка автора на основании [1].

Данная схема составлялась из ряда основных рабочих моментов салона красоты, а именно на примере работы стилиста-парикмахера. Грамотный руководитель обязан понимать, что ни одно звено из схемы выше не должно быть «выброшено», исключено или проигнорировано.

Особенно хотелось бы акцентировать внимание на таком важном аспекте как мотивация и её повышение. Большинство управленцев малого и среднего бизнеса пренебрегают данным фактором, но грамотные знают, что это невероятный двигатель, который способен приносить доход.

Рассмотрим звено мотивация на примере выше упомянутого стилиста-парикмахера [2].

Для каждого работника сферы услуг существует своя, личная, мотивация: кто-то хочет стать топ-стилистом, обучать своих коллег, участвовать в конкурсах и получать признание клиентов, а кого-то стимулируют деньги – прибавление в семье, желание купить новую машину и другое. Если проранжировать по степени важности методы мотивации сотрудников салона красоты то получится следующее: 1) Денежное вознаграждение. Необходимо четко проследить связь между затраченными усилиями и вознаграждением за труд, оценка должна быть общепризнанная и справедливая. 2) Повышение оплаты труда. При этом самым основным является определение величины изменения заработной платы. Для получения реальной отдачи от сотрудника, необходимо значимо повышать размер вознаграждения. 3) Премия за выполненный план продаж. Плюс этого метода в том, что у работника нет предела для заработка. Появляется мотивация для привлечения новых клиентов и продажи услуг. 4) Возможность личного роста. Работа остается интересной до определенного момента, поэтому необходим постоянный рост и развитие, а соответственно и новые знания. Предоставляйте эту возможность своим сотрудникам.

1. Пробуждение интереса к работе. Один из ключевых, но менее регулируемый руководителем аспект, так как интерес к работе должен проявлять сам сотрудник. Люди профессионалы хотят интересную работу и видеть результат своих усилий.

Заключение. Для того чтобы не было текучки кадров, необходимо предоставлять своим сотрудникам возможность профессионального и материального роста. Нельзя выстраивать единую схему и работать по ней. Индивидуальный подход к сотрудникам должен присутствовать, пусть и в малой степени, и только тогда бизнес будет работать как целостный механизм.

ЛИТЕРАТУРА

1. Студенческая библиотека онлайн [Интернет-ресурс]. – Режим доступа: <https://studbooks.net/menedzhment/> – Дата доступа: 04.03.2020.
2. Студенческая библиотека онлайн [Интернет-ресурс]. – Режим доступа: https://studbooks.net/1363562/menedzhment/predlozheniya_overshenstvovaniyu_suschestvuyushey_sistemy_upravleniya_personalom_salona_krasoty_marina – Дата доступа: 04.03.2020.