

Учитывая, что не всегда в отрасли имеются специалисты-аналитики и соответствующий уровень учета факторов производительности труда, предлагается набор показателей, позволяющий наиболее общим образом оценить усилия предприятий отрасли по использованию имеющихся в их распоряжении возможностей производственного роста.

<http://edoc.bseu.by:8080/>

*Киселёв И.Е.
УО БГЭУ (Минск)*

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Современная социально-экономическая среда на микроуровне (фирма, организация, производственный коллектив и т.д.) существенно повышает требования к учёту, анализу, использованию социально-психологических факторов в процессе управления.

Негативное проявление этих факторов ведет к дезинтеграции коллектива работников, вызывает различного рода соответствующие эмоции и затрудняет процесс управления.

В определенной степени эти факторы позволяют выполнить более раннюю социально-психологическую диагностику экономических условий, по сравнению с собственными экономическими показателями. Это в свою очередь способствует процессу воздействия на социально-экономические условия на микроуровне.

Современное промышленное производство связывает между собой различные производственные и технологические процессы, что оно не может нормально функционировать без должной слаженности и организованности человеческого фактора. Современное производство требует от работника не просто исполнительности, а, прежде всего, инициативности, предприимчивости, умения взять ответственность на себя.

В качестве конкретных задач для руководителя в плане повышения эффективности управления персоналом, можно указать:

- необходимо знать и понимать психологические особенности каждого работника и максимально их использовать. Руководителю важно развивать у себя такие качества как сопереживание, эмпатия, толерантность.

- важной функцией руководителя является забота о формировании благоприятного психологического климата в коллективе, налаживании взаимоотношений между работниками, упреждении и профилактики конфликтов.

- важным фактором работоспособности персонала выступают различные формы стимулирования труда. Заинтересовать, вызвать инициативу, разумно использовать морально-материальные стимулы – важнейший резерв трудового коллектива.

- немаловажное значение имеет забота руководителей о своем имидже среди работников, но делать это необходимо естественно и целенаправленно, избегая работы «на публику».

*Кисель И.А.
Полес ГУ (Пинск)*

УПРАВЛЕНИЕ ФИНАНСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Налоговый менеджмент представляет собой совокупность мероприятий, направленных на оптимизацию налоговых платежей с целью максимизации чистой прибыли.