

2. Инструкция о порядке представления подтверждения постоянного местонахождения иностранной организации, международной организации [Электронный ресурс], постановление Министерства по налогам и сборам Республики Беларусь, 24 дек. 2014, N 42. // ЭТАЛОН Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

3. Устранение двойного налогообложения [Электронный ресурс] // Министерство по налогам и сборам Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.nalog.gov.by>. – Дата доступа: 20.04.2018.

УДК 331. 103

НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Основин С.В., к.с.-х.н., доцент

УО «Белорусский государственный экономический университет», г. Минск

Мальцевич Н.В., к.э.н., доцент

«Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ, г. Минск»

Мальцевич И.В.

УО «Белорусский государственный аграрный технический университет, г. Минск»

Ключевые слова: направления профессионального развития, обучение персонала.

Key words: directions of professional development, personnel training.

Аннотация: обучение персонала является основным путем получения профессионального образования, поскольку это организованный, и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных специалистов, руководителей. Обучение персонала выполняет функцию наилучшего использования работника и его мотивацию.

Summary: staff training is the main way of obtaining vocational education, since it is an organized and systematically carried out process of mastering knowledge, skills, skills and methods of communication under the guidance of experienced specialists and managers. Personnel training is the function of the best use of the employee and his motivation.

Повышение квалификации, подготовка и переподготовка работников становится актуальной задачей рыночной экономики. Поэтому в условиях

развивающегося рынка необходимость в повышении профессиональных навыков и профессиональное развитие необходимо для успешной работы любой организации. Квалифицированному специалисту необходимо совмещать в работе кроме непосредственных обязанностей различные трудовые функции и принимать решения, требующие знаний основ менеджмента, маркетинга, психологии и социологии.

Процесс профессионального развития персонала организации включает обучение персонала, управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, планирование карьеры [1].

Обучение персонала является основным путем получения профессионального образования, поскольку это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей. Обучение персонала выполняет функцию наилучшего использования работника и его мотивацию. Но цели обучения с точек зрения работодателя специалиста отличаются.

Точка зрения работодателя на цели непрерывного обучения включает [2]:

- овладение умением решать проблемы;
- организация и формирование персонала управления;
- адаптация;
- внедрение нововведений;
- воспроизводство персонала.

С точки зрения наемного работника существуют следующие цели непрерывного образования:

- поддержание и повышение профессиональной квалификации на соответствующем уровне;
- приобретение профессиональных знаний вне сферы профессиональной деятельности;
- приобретение профессиональных знаний о поставщиках и потребителях продукции, банках и других организациях, влияющих на работу организации;
- развитие способностей в области планирования и организации производства. мотивацией непрерывного обучения.

Различаются три вида обучения: подготовка, повышение квалификации и переподготовка персонала.

Подготовка персонала, является планомерным и организованным обучением и выпуском квалифицированных кадров для всех областей деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способов общения. Повышение квалификации персонала – обучение кадров в целях усовершенствования знаний, умений, навыков и

способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности. Переподготовка персонала – обучение кадров в целях освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.

Обучающие функции организации подразделяется: по видам обучения (внутрифирменное, внешнее обучение, самообучение и самоподготовка); по формам обучения (с отрывом и без отрыва от производства); по целевому назначению (подготовка новых рабочих мест, переподготовка, повышение квалификации); в зависимости от места обучения: на рабочем месте, вне рабочего места.

Как будет происходить обучение – на рабочем месте или с отрывом от работы – определяется в основном тем, какие методы обучения будут использованы.

Обучение без отрыва от производства осуществляется в обычной рабочей обстановке: обучаемый использует настоящие рабочие инструменты, оборудование, документацию или материалы, которые он будет использовать и после завершения курса обучения. При этом обучаемый работник рассматривается как частично производительный работник. Обучение с отрывом от производства проводится вне рабочего места, как правило, с использованием специально упрощенных учебных инструментов и оборудования. Обучаемый работник не считается производительной единицей с момента начала обучения, его работа начинается с выполнения упражнений. Обучение с отрывом от основной работы может осуществляться в производственных помещениях компании работодателя, в центре обучения, который посещают работники нескольких различных компаний, или в колледже.

Кроме обучения на рабочем месте и вне его, возможно сочетание того и другого метода. К таким формам обучения относится: опытное или эмпирическое обучение; практика под руководством; программируемое обучение; обучение с помощью компьютера с использованием сети Интернет; обучение действием – обучение в ходе выполнения действий, например, участие вместе с другими в разработке проекта или группового задания, или работа «во втором составе» другого подразделения [3].

Отмечая экономическую и социальную эффективность обучения квалифицированных кадров, необходимо отметить, что обучение квалифицированных кадров является эффективным в случае, если связанные с ним издержки будут в перспективе, ниже издержек организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы. Повышение профессионального мастерства положительно отражается на: гарантии сохранения рабочего

места, возможностях повышения в должности, расширении внешнего рынка труда, величине доходов организации, чувстве собственного достоинства и возможностях самореализации.

Список использованной литературы

1. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 492 с.
2. Ветлужских, Е.Н. Обучаем – оцениваем / Е.Н. Ветлужских // Справочник по управлению персоналом. – 2005. – № 2. – С. 28–34.
3. Ловчева, М.В. Управление персоналом: теория и практика. Дело-производство в кадровой службе: учебно-практическое пособие / М.В. Ловчева. – М.: Проспект, 2013. – 80 с.

УДК 657.471

ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЗАТРАТАМИ НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Пархоменко В.Л., к.э.н., доцент, Завалишина Е.А.

*ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный технический университет»,
г. Тамбов*

Ключевые слова: сельскохозяйственное предприятие, система учета затрат, управление затратами, таргет-костинг, кайзен-костинг.

Keywords: agricultural enterprise, cost accounting system, cost management, target-costing, kaizen-costing.

Аннотация: В статье рассмотрены современные системы учета затрат и возможность их внедрения в практику деятельности сельскохозяйственных предприятий. Предложены подходы к применению систем таргет-костинг и кайзен-костинг для повышения эффективности деятельности сельскохозяйственных предприятий.

Summary: Modern cost accounting systems and the possibility of their introduction into the practice of agricultural enterprises are considered in the article. Approaches to the application of target-costing and kaizen-costing systems for increasing the efficiency of agricultural enterprises are suggested.

Российские организации постоянно пребывают в поиске наиболее эффективных методов учета затрат, позволяющих повысить их конкурентоспособность [1, 2]. Так, например, большинство сельскохозяйственных