

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Экономический факультет

К. О. Астапенко

Науч. рук. **И. В. Бабына,**

канд. экон. наук, доцент

СУБЪЕКТЫ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Одной из основных задач, стоящих перед государством в современном мире, является обеспечение экономического роста и занятости. В решении этой двуединой задачи важную роль играют субъекты малого и среднего предпринимательства (МСП). Согласно статистике, МСП создают четверть ВВП Беларуси и почти 35 % рабочих мест в экономике. Данные показатели остаются практически неизменными в последние годы. При этом вклад субъектов малого бизнеса в формирование показателя ВВП составил в 2023 году 15,6 % (в 2022 году – 15,4 %), субъектов среднего бизнеса – 7,4 % (в 2022 году 7,7 %), индивидуальных предпринимателей (ИП) – 2,2 % (в 2022 году – 2,6 %) [1].

Структурные изменения внутри сектора МСП обусловлены тем, что с 2023 года для ИП было исключено применение упрощенной системы налогообложения. В качестве основного налогового режима предложено использовать подоходный налог с увеличением его ставки с 16 до 20 %, в 2024 году ставка 20 % сохранилась, однако, если доход от предпринимательской деятельности нарастающим итогом с начала года превышает 500 тыс. руб., то налог исчисляется по ставке 30 % [2]. Кроме того, в 2023 году был сокращен перечень видов деятельности для уплаты единого налога и увеличены его ставки в 1,5–3 раза. Одновременно с этим для микроорганизаций (до 15 человек) была сохранена возможность использования упрощенной системы налогообложения (6 % от выручки). Самозанятым было предложено платить налог на профессиональный доход (10 % от выручки), который включает в себя отчисления в ФСЗН [2].

22.04.2024 г. Президент подписал «Закон об изменении законов по вопросам предпринимательской деятельности», основные положения которого вступают в силу с 01.10.2024 г. Согласно данному закону, определены две категории субъектов предпринимательской деятельности: юридические (малые и средние коммерческие организации) и физические лица (ИП, ремесленники, владельцы агроэкоусадб, самостоятельно осуществляющие профессиональную деятельность). Применение закона обеспечит соответствие между видами предпринимательской деятельности, статусом предпринимателей и порядком их налогообложения [3].

Дальнейшее развитие сферы МСП будет зависеть от возможностей производственной кооперации субъектов МСП и крупных предприятий. Поэтому государству необходимо создать выгодные условия для взаимодействия МСП с крупным бизнесом. Это может быть достигнуто через снижение налогового бремени для организаций, участвующих в кооперации, упрощение процедур регистрации бизнеса и предоставление доступного кредитования.

Литература

1 Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Республика Беларусь в цифрах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belstat.gov.by>. – Дата доступа: 14.05.2024.

2 Малый и средний бизнес летом ожил. Что будет с ИП после налоговой реформы [Электронный ресурс]. – 2024. – Режим доступа: <https://ilex.by/malyj-i-srednij-biznes-letom-ozhil-cto-budet-s-ip-posle-nalogovoj-reformy>. – Дата доступа: 14.05.2024.

3 Минэкономики об изменении законов по вопросам предпринимательской деятельности [Электронный ресурс]. – 2024. – Режим доступа: <https://pravo.by/novosti/analitika/2024/april/77529>. – Дата доступа: 14.05.2024.

Я. О. Барсуков

Науч. рук. Д. В. Дорошев,

ст. преподаватель

АВТОМАТИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК СРЕДСТВО ОПТИМИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Мир бизнеса постоянно эволюционирует, и для достижения успеха важным для организации становится эффективное руководство персоналом.

Персонал – это специалисты, которые обладают необходимыми знаниями, навыками и компетенциями для выполнения своих обязанностей в соответствии с целями организации. Он представляет собой группу работников с определенной структурой, соответствующей техническому уровню производства, требованиям к кадровому обеспечению и действующим законодательным нормам.

Основная задача управления персоналом заключается в оптимальном распределении и использовании имеющихся кадровых ресурсов. Один из ключевых аспектов управления персоналом в организации – повышение эффективности труда и мотивация сотрудников.

Процесс управления персоналом в организации включает несколько этапов:

- планирование и определение потребности в персонале;
- набор персонала: отбор кандидатов на вакантные должности;
- определение заработной платы и льгот;
- профориентация и адаптация;
- обучение, переподготовка и повышение квалификации;
- оценка трудовой деятельности [1].

Автоматизация управления персоналом является значимым средством для оптимизации бизнес-процессов и повышения деятельности организации. Использование автоматизированных решений обеспечивает преимущества в возможности автоматизации всех критически важных процессов в управлении персоналом. Системы автоматизации предоставляют организации быстрый и надежный доступ ко всей необходимой информации о персонале, а также позволяют оптимизировать и автоматизировать множество рутинных процессов, что существенно экономит время и ресурсы.

Литература

1 Семина, А. П. Автоматизация процесса управления персоналом [Электронный ресурс] / А. П. Семина. – 2024. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>. – Дата доступа: 06.05.2024.

М. А. Бурак

Науч. рук. А. А. Казущик,

канд. экон. наук, доцент

УГРОЗЫ РЕПУТАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Деловая репутация предприятия – это нематериальное благо, имидж, позволяющий формировать общественное мнение, занимать устойчивую конкурентную позицию. Проблема