

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

защиты деловой репутации и медиабезопасности хозяйствующих субъектов приобрела особую актуальность в условиях повсеместного распространения интернет-медиа и неконтролируемого циркулирования информации, сложности привлечения к ответственности за распространение диффамационной или иной запрещенной информации ввиду относительной анонимности веб-пространства [1, с. 74].

Наибольшую угрозу деловой репутации представляет диффамация как правонарушение в виде распространения сведений, порочащих честь, достоинство и деловую репутацию потерпевшего физического или юридического лица. К диффамационному контенту можно отнести ложную злонамеренную клевету, не соответствующие действительности сведения; ложную информацию по неосторожности; правдивая информация, распространяемую с целью опорочить, разрушить репутацию.

Вторая, не менее опасная, угроза репутационной безопасности организации – несанкционированное использование третьими лицами наработанной деловой репутации иных лиц (физических или юридических) в собственных целях. Например, незаконное использование фирменного наименования или товарного знака лицами, не имеющими на это права; использование товарного знака, логотипа, имеющего высокую степень тождественности и иные действия. В отличие от диффамации, в этом случае нарушитель заинтересован в сохранении деловой репутации и имиджа организации. Данные действия относятся к паразитическому маркетингу.

В последние годы в мировой практике для обозначения онлайн-диффамации используется термин «кибердиффамация». Актуальность приобрела защита репутации виртуального объекта в виртуальном пространстве, последствия которого приносят ущерб в реальном мире.

### Литература

1 Никишин, В. Д. Репутационная безопасность и медиабезопасность компаний и проектов в контексте целей устойчивого развития и ESG-принципов / В. Д. Никишин // Актуальные проблемы российского права. – Т. 17. – № 9. – 2022. – С. 73–82.

*М. А. Гордеенко*

*Науч. рук. Е. А. Кузько,*

*канд. экон. наук*

### **ПОДОХОДНОЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ (НА ПРИМЕРЕ ИМНС ПО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМУ РАЙОНУ ГОРОДА ГОМЕЛЯ)**

Подходный налог – важный источник доходов государственного бюджета. С 2019 года подходный налог занимает 2-е место в структуре налоговых доходов консолидированного бюджета Республики Беларусь [1]. В формировании доходов местных бюджетов подходный налог вместе с налогом на прибыль играет очень существенную роль: доля этих двух налогов составляет 42,17 % в общем объеме доходов. Сумма налоговых поступлений от физических лиц в консолидированный бюджет за 2020–2021 гг. по ИМНС по Железнодорожному району города Гомеля увеличилась на 17,57 млн. руб., или на 17,52 %, и составила в 2021 году 117,88 млн. руб., что является положительной тенденцией с точки зрения формирования доходов государственного бюджета. Если говорить о месте и значимости подходного налога, то по ИМНС по Железнодорожному району города Гомеля доля подходного налога в общем объеме поступлений от физических лиц составляет 99,01 %. Эта доля остается достаточно стабильной на протяжении многих лет. В структуре самого подходного налога преобладают суммы налога, уплачиваемые налоговыми агентами из заработной платы своих работников (97,9 %). Общая сумма поступлений подходного налога по ИМНС составила в 2021 году 116,72 млн. руб., что больше по сравнению с предыдущим на 17,43 млн. руб. или на 17,56 %. Количество плательщиков подходного налога