

Потенциал природных ресурсов нашей страны климатические условия, а также то что она имеет большие возможности для развития сельского хозяйства особенно производства рыбной продукции, позволяет создавать и развивать субъекты малого предпринимательства специализирующиеся на выращивании рыбы.

Таким образом, динамичное развитие аквакультуры и внедрение в рыбную отрасль новых современных технологий повышает объемы производства и экспорта диетического рыбного мяса, а также будет способствовать трудоустройству населения и созданию новых рабочих мест, повышению благосостояния народа.

ЛИТЕРАТУРА

1.Постановления Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по ускоренному развитию рыбной отрасли» №ПП-3657 от 06.04.2018 год

2. Постановления Президента Республики Узбекистан “О дополнительных мерах по дальнейшему развитию рыбной отрасли” №ПП-83 от 13.01.2022 год

3.Камилов Б.Г., Юлдашов М.А., Соатов У.Р., Халилов И.И. Пресноводная аквакультура Узбекиста// Монография. – Ташкент – 2018 г.– 154с.

4.Рост спроса на рыбу требует развития сектора аквакультуры // <https://news.un.org/ru/story/2020/06/1379702>

5.Туремуратова Г.И., Аллламбергенов У.Э., Рахметуллаев П.М. Аквакультура в узбекистане // Мировая наука .– №12 .– 2020. С.300302

6.Эргашев Р.Х., Халиков С.Р., Беглаев У.Х., “Экономика рыбного хозяйство”. Тошкент-2020

УДК 65.011

А.Л. Середина, студ.;
Л.Н. Мамаева, доц., канд. экон. наук
(СГТУ им. Гагарина Ю.А., г. Саратов)

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЛИЧНОСТНЫХ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ

На сегодняшний день, любое предприятие имеет сложную многоуровневую систему, взаимосвязанность его звеньев показывает насколько эффективно используются ресурсы и достигаются поставленные цели и задачи организации в целом. Одним из таких звеньев, обеспечивающих должное функционирование и является внутренняя организационная структура предприятия.

Как известно, эффективность работы организации начинается с управленческой деятельности ее руководителей, поскольку руководитель – центральная фигура во всем организационном процессе любой компании, и для того, чтобы он мог успешно руководить трудовым коллективом, к его личности предъявляются определенные требования. Обобщая различные точки зрения как зарубежных, так и отечественных ученых, можно сказать, что четко определить содержание требуемых качеств руководителя достаточно сложно, ведь каждая организация может устанавливать свои критерии к руководителям.

Значительный вклад в изучение теории и практики оценки качеств руководителя внесли такие ученые как Андреева Г.М., Базаров Т.Ю., Душков Б.А., Карлсон Г., Магерисон Ч., Урбанович А.А., Фитцджеральд Т. и многие другие.

В условиях непрерывного развития управленческой деятельности, в научной среде все чаще стал использоваться термин «эффективность». Тема направления повышения эффективности руководителя, также, как и ее оценка широко распространены как среди теоретиков, так и среди практиков, в лице которых понимаются эксперты оценки качеств руководителя.

При обсуждении эффективности руководителя следует учитывать его способности, а также личностное и профессиональное развитие. Важно отметить, что это подразумевает наличие обширного спектра знаний, умений и навыков, необходимых для успешного выполнения управленческих задач. Обычно именно эффективность применения этих комплексных качеств позволяет руководителю выявить и развить свои сильные личные качества, которые можно использовать не только для собственного блага, но и на благо организации, где он трудится. Таким образом, соответствие профессионального уровня управленческих кадров современным экономическим и социально-психологическим условиям является основополагающим фактором эффективной профессиональной управленческой деятельности.

Большинство исследователей при оценке эффективности набора качеств руководителя выделяют особую важность коммуникативных навыков в профессиональной среде. Это обусловлено тем, что значительная часть рабочего времени любого руководителя посвящена деловому общению с партнёрами, клиентами, сотрудниками и вышестоящим руководством.

Анализ личных, деловых и профессиональных качеств, а также комплекса функций, выполняемых руководителем, позволяет сделать вывод о том, что социально-психологическая компетентность является

особенно важной. Под этим термином понимается совокупность ресурсов, необходимых для установления эффективной коммуникации в деловом взаимодействии с окружающими. Таким образом, эффективность конкретного руководителя во многом зависит от его деловых коммуникаций, что, в свою очередь, становится залогом успешного выполнения его обязанностей. Поэтому развитие необходимых качеств для достижения успеха является одним из ключевых условий для самосовершенствования руководителя.

Требования к эффективности руководителя во многом определяются современными тенденциями в управлении персоналом, которые базируются на ключевых принципах гуманизма, демократизма и информатизации. Умение руководителя эффективно взаимодействовать с коллегами является важным проявлением гуманизации на предприятии. Для успешного и простого внедрения этих принципов в свою профессиональную деятельность руководителю необходимо мастерски использовать управленческие функции, принимать обоснованные решения, грамотно выстраивать отношения с подчинёнными, рационально распоряжаться временем и формировать привлекательный деловой имидж.

В научной литературе часто встречается понятие «собственные ограничения», которые понижают стремление руководителя к эффективности использования комплекса своих качеств и соответственно к понижению прибыли предприятия. К таковым принято относить: отсутствие самоконтроля; размытые личностные ценности; неспособность к саморазвитию; нехватка необходимых навыков; низкая способность управлять коллективом [1, с.732].

Выдвинутая учеными концепция безусловно имеет положительные аспекты, ведь многочисленные исследования управленческих кадров показывают, что выявление пределов человеческих ограничений дает стимул для дальнейшего развития личностных и профессиональных качеств руководителя. Стоит отметить, что находить такие пути решения может и сам руководитель в процессе самоанализа, определять способы и методы корректирования возникших проблем, а также и экспертный центр оценки, выявив их при исследовании [2, с.58].

Внедрение нового цифрового экономического уклада ставит перед руководителями новую задачу. Он обязан оперативно реагировать на изменения во внешней среде, формировать свою деятельность с учетом прозрачности и структурированности всех бизнес-процессов, внедрять эффективную систему управления знаниями и мотивации сотрудников, а также принимать во внимание специфику управления пред-

приятием в условиях цифровой трансформации. Более того, эффективность сформированных качеств личности в настоящий момент отслеживается с помощью экономических показателей предприятия, включая показатели балансовой и чистой прибыли. Однако при применении данного показателя в качестве основного критерия оценки следует учитывать множество других факторов, таких как использование основных и оборотных средств, эффективность инвестиций, снижение прямых и косвенных затрат в производственных и коммерческих издержках, текучесть кадров и т.д. Кроме того, на повышение эффективности использования личностных, деловых и профессиональных качеств влияет и мотивационная составляющая. Одним из ключевых элементов системы мотивации труда является как материальное, так и нематериальное стимулирование. Для того чтобы персонал стремился к достижению целевых показателей деятельности предприятия, эти показатели должны быть ему известны. Более того, они должны являться критериями, выполнение которых однозначно подразумевает получение работниками материального вознаграждения. Эффективная система премирования должна занимать значительную долю заработной платы и включать ограниченный набор критериев, соответствующих производственным целям, достижение которых в действительности зависит от трудовых усилий сотрудников. Кроме материальных и нематериальных мотиваций принято выделять положительную и отрицательную, внешнюю и внутреннюю.

Таким образом, эффективным руководителем признается тот, кто успешно справляется со своими обязанностями как в количественном, так и в качественном аспектах, а его подчинённые проявляют высокую степень обязательности и удовлетворения от своей работы. Работа над личной эффективностью является осознанной и целенаправленной деятельностью руководителя, направленной на совершенствование своей личности, и должна оцениваться с учетом содержания аспектов, требующих улучшения. Закончим цитатой древнекитайского философа VI–V веков до н.э Лао-цзы: «У меня есть три драгоценных вещи, которые я крепко держу в руках и ценю. Первая – это мягкость; вторая – бережливость; третья – смирение, которое не позволяет мне ставить себя выше других. Будьте мягкими, и вы сможете быть смелыми; будьте бережливыми, и вы сможете быть щедрыми; не ставьте себя выше других, и вы сможете стать лидером среди людей» [3, с.].

ЛИТЕРАТУРА

1. Скурихина, Т. Г. Компетенция и компетентность в системе показателей качества человеческих ресурсов организации /Т. Г. Скури-

хина, П. Ю. Видмер//Труды XIII МНПК «Управление организацией: Диагностика, стратегия, эффективность». – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2019. – с.732-736.

2. Шапиро, С.А., Шилаев А.В. Факторы повышения эффективности труда персонала. / С.А. Шапиро, А.В. Шилаев – М.: АИСТО, 2018. – 222 с.

3. Лао Цзы. [Электронный ресурс]. Режим доступа URL: https://integral-yoga.narod.ru/other_ways/Lao_Czy/Dao_De_Dzin.win.html (дата обращения 18.01.2025)

УДК 331.1

Т.А. Метелкина, специалист отдела снабжения
(ЗАО «Консом СКС» г. Магнитогорск);

Е.С. Замбжицкая, доц., д-р экон. наук
(ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г.И. Носова», г. Магнитогорск, Россия)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ ОТДЕЛА СНАБЖЕНИЯ В СТРОИТЕЛЬНО-МОНТАЖНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Строительно-монтажное производство является важным элементом современной экономической системы общества. Указанные компании способствуют созданию инфраструктуры, возводят и модернизируют производственные объекты, а также обеспечивают рост и развитие смежных отраслей экономики.

Одним из ключевых бизнес-процессов для строительно-монтажных организаций является снабжение, которое обеспечивает наличие необходимых ресурсов, отвечает за контроль и оптимизацию расходов на закупки, анализирует рыночные условия и риски, связанные с поставками.

Для повышения функционирования отдела необходимо повышение стимулирующей роли заработной платы. Наиболее разработанными в теории являются системы стимулирования труда производственного сектора, а также руководящего состава [1-3]. Вопрос разработки системы стимулирования специалистов отдела снабжения находится на стадии активных дискуссий и имеет преимущественно индивидуальные решения применительно к конкретным предприятиям.

В целом, для улучшения производительности, выделения приоритетных задач, мотивации, привлечения и удержания высококвалифицированных кадров необходима проработка показателей премирования