

мошенники находят новый способ обмана. Однако это не значит, что борьба за справедливость безнадежна. В современном мире с интернетом и возможностями совершенствования систем безопасности у мошенников все меньше шансов на успех.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Уголовный кодекс Республики Беларусь – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://kodeksy-by.com/ugolovnyj\\_kodeks\\_rb/](https://kodeksy-by.com/ugolovnyj_kodeks_rb/). – Дата доступа: 20.03.2022.
2. Как банк борется с мошенниками – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.parabankir.ru/tips/kak-bank-boretsya-s-moshennikami/>. – Дата доступа: 20.03.2022.
3. Финансовое мошенничество: Как себя обезопасить – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.klerk.ru/buh/articles/477145/>. – Дата доступа: 20.03.2022.

УДК 331.101.39

### СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОЦЕНКИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАШИНОСТРОЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*К. А. Гришианович, А. А. Михайчик, студенты группы 10503319 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О. Н. Монтик*

*Резюме – оценка труда персонала как важный компонент кадровой политики каждого предприятия должен совершенствоваться с учетом современных экономических реалий.*

*Summary – the assessment of personnel as an important component of personnel policy, each enterprise should deal with taking into account modern economic realities.*

**Введение.** Развитие предприятий машиностроения играет огромную роль в социально-экономическом развитии страны и считается основой промышленного комплекса. На предприятиях, которые производят разные машины, технологическое оборудование и комплектующие, трудятся тысячи работников. Для выпуска конкурентной продукции, расширения производства необходимо проводить кадровую политику предприятия. Оценка труда персонала и оценка труда – это основа развития любого предприятия [1].

**Основная часть.** Для учета и сравнения реальных и планируемых компетенций, объемов, качества труда необходимо оценивать труд работников. На любом предприятии планируемые характеристики труда персонала есть в программах по кадровому обеспечению.

Изменившиеся экономические условия требуют от руководителей предприятий машиностроения не только выпуска новой продукции, поиска новых рынков сбыта, но и учета возможностей развития персонала. Работники на разных занимаемых должностях оцениваются с учетом специфики работы и должностными инструкциями. Данное направление внутри предприятия имеет огромное значение для оценки сотрудника, его оплаты труда. Оценка труда персонала имеет три уровня: при приеме на работу проводится оценка его профессионального потенциала, указывается место на предприятии, ежегодная оценка труда работника, позволяющая узнать результативность деятельности, наметить задачи на следующий период, ежедневная или еженедельная оценка для поправок деятельности.

Машиностроительные предприятия используют объективные показатели для оценки производственного персонала, выраженные количественно. Например, на ОАО «Осиповичский завод автомобильных агрегатов» отдел снабжения и внешней кооперации (сроки поставок, цены).

Если в структурных подразделениях невозможно оценить численные критерии труда, то используются субъективные показатели. Например, так оценивают плановый отдел, отдел главного конструктора, отдел маркетинга (аудит продаж и каналов сбыта).

Методы оценки труда персонала сложились давно, но в настоящее время они совершенствуются и предназначены для индивидуальной оценки (отдельный работник), для групповой оценки (подразделения предприятия), для сбора и обработки информации о работниках предприятия (технические). При оценке труда персонала учитываются профессиональные, индивидуальные, характерологические качества, которые влияют на эффективность работы [2].

В условиях разных экономических проблем в развитии страны на предприятиях происходит изменение подхода к оценке труда персонала. Важным становится применение целого комплекса различных методов, которые оценивают труд персонала по множеству показателей и критериев.

В современной кадровой политике важно соблюдать следующие условия при оценке труда персонала: стимулирование личностных компетенций, которые влияют на качество ведения технологического процесса; применение независимых показателей для отдельных должностей/рабочих мест; регулярность оценки и охват ею всех работников предприятия; периодичность оценки труда персонала должна проходить с учетом специфики производства и требованиями управления для последующей выплаты премий; использование современных IT-технологий [2].

Наиболее часто применяемым методом оценки труда персонала на предприятиях машиностроения является аттестация, которая проводится в соответствии с приложением к Типовому положению.

**Заключение.** Оценка труда персонала направлена на профессиональное развитие работника, на нахождение и исправление проблем, которые

мешают его эффективной работе. Это способ диагностики возможностей работника. Процесс оценки персонала, включает в себя следующие этапы: постановка задач и условий оценки, сама оценка труда, применение полученных результатов на практике. Постоянная оценка персонала хорошо сказывается на мотивации работников, их компетентностном развитии и росте.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Отчеты о результатах реализации Государственной программы развития машиностроительного комплекса Республики Беларусь на 2017–2020 годы [Электронный документ]. – Режим доступа: <https://minprom.gov.by/gosudarstvennaya-programma/>. – Дата доступа: 07.03.2022.
2. Реймаров, Г. А. Комплексная оценка персонала: инженерный подход к управлению качеством труда / Г. А. Реймаров. – Москва: URSS, 2017. – 422 с.

УДК 65.014

#### ОПЫТ ПЕРЕОЦЕНКИ ЦЕННОСТЕЙ В ТВОРЧЕСТВЕ Ф. НИЦШЕ

*И. Д. Дементьев, студент группы 10503221 ФММП БНТУ,  
научный руководитель – кан. филос. наук О. В. Беркова*

*Резюме – анализ творчества, переоценки ценностей в трудах Ф. Ницше. Прогноз на будущее.*

*Resume – analysis of creativity, reassessment of values in the works of F. Nietzsche. Forecast for the future.*

**Введение.** Одна из самых больших тем, которая рассматривается в философии Ф. Ницше, – это ценности. Она поднимается во многих его трудах: «Так говорил Заратустра», «По ту сторону добра и зла», «Воля к власти».

Центральными темами в философии Ницше являются сверхчеловек, переоценка ценностей, мораль господ и рабов. Самыми актуальными темами – темы морали и ценностей. Но когда возникает тема сверхчеловека, то главное, что следует сказать: сверхчеловек произвел переоценку морали и ценностей, создал свою собственную мораль, уйдя от морали «рабов», где слабость – добродетель.

**Основная часть.** Проблема ценностей существовала давно: с тех времен, когда нужно было отличать опасность от надежности, плохое от хорошего. С тех пор человек начал придумывать мораль, которая бы помогла ему отличать губительное от всего живого. Ф. Ницше рассматривает эту необходимость с разных сторон и приходит к мнению, что человек должен отвергнуть всю мораль, навязанную обществом, стать лучше, стать «Сверхчеловеком» впоследствии, который находится «По ту сторону