

Таким образом, по данному показателю Беларусь из стран ЕС опережает только Мальту и Румынию, достаточно близко со значением 12,7% находится Латвия.

Таким образом, Республика Беларусь обладает значительным потенциалом инновационного развития, способствующего росту глобального индекса инновационного развития и повышению национальной конкурентоспособности.

#### **Список источников**

1. Инновационный менеджмент: теория и практика: / А. В. Марков [и др.]: под науч. ред. А. В. Маркова. – Минск : Колорград, 2015. – 513 с.

2. Четырбок, Н. П. Инновации как базовая детерминанта национальной конкурентоспособности / Н. П. Четырбок // материалы V Междунар. науч. конф. Социально-экономические предпосылки и результаты развития новых технологий в современной экономике / Нижегородский гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского. – Н. Новгород, 2023. – С. 253–257.

3. Global Innovation Index 2021: Belarus Глобальный инновационный индекс [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.globalinnovationindex.org/>. – Дата доступа: 29.04.2024.

4. DIGITAL 2021: BELARUS [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.data-reportal.com/reports/digital-2021-belarus>. – Дата доступа: 22.04.2024.

## **ИСКУССТВО ДЕЛЕГИРОВАНИЯ ЗАДАЧ В КОМАНДЕ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ОБЩИХ ЦЕЛЕЙ**

### **THE ART OF DELEGATING TASKS IN A TEAM TO ACHIEVE COMMON GOALS**

*Рыбакова А. А., Шацкая Э. Ш.*

*ГБОУ ВО РК «КИПУ имени Февзи Якубова»,*

*Симферополь, Россия*

*Rybakova A. A., Shatskaya E. S.*

*GBOU VO RK «KIPU named after Fevzi Yakubov»,*

*Simferopol, Russia*

**Аннотация.** В работе обсуждаются принципы эффективного делегирования, преимущества для команды и руководителя, а также даны советы по распределению обязанностей с учетом индивидуальных особенностей сотрудников.

**Abstract.** The art of delegating tasks in a team to achieve common goals discusses: the principles of effective delegation, benefits for the team and the manager, as well as tips on assigning responsibilities taking into account the individual characteristics of employees.

Правильное делегирование задач является ключевым навыком успешного лидера. Делегирование задач – это процесс передачи определенных задач или обязанностей другим людям или группам в рамках рабочей деятельности. Делегирование задач помогает распределить нагрузку, повысить эффективность работы и развивать профессиональные навыки команды. Ключевыми шагами в делегировании задач является выбор правильных исполнителей, ясное определение задач и целей, установление контроля над выполнением задачи и обратная связь. Важно помнить, что делегирование задач не означает полный отказ от контроля, а лишь распределение ответственности и управления задачами между различными членами команды.

Основные принципы эффективного делегирования.

1. Выбор правильного исполнителя. Важно определить способности, навыки, опыт и мотивацию потенциального исполнителя задачи.

2. Ясное определение задачи. Предоставьте четкие инструкции о том, что нужно сделать, какой результат ожидается и какие сроки установлены.

3. Доверие и поддержка. Важно доверять исполнителям и поддерживать их в выполнении задачи, предоставляя необходимые ресурсы и средства.

4. Установление контроля. Следите за ходом выполнения задачи, но не мешайте исполнителю. Контроль должен быть конструктивным и направлен на помощь.

5. Обратная связь. По завершении задачи дайте обратную связь исполнителю, выразите благодарность за работу и обсудите уроки, которые можно извлечь из процесса.

6. Делегирование "по ситуации". Учитывайте особенности задачи, специфику исполнителя и текущую обстановку при выборе, что именно стоит делегировать и кому.

При соблюдении этих принципов делегирование задач становится более эффективным и помогает достигнуть успеха как для лидера, так и для команды.

Преимущества эффективного делегирования задач для команды.

1. Развитие профессиональных навыков. Делегирование задач помогает членам команды развивать свои навыки, учиться новому и расти профессионально.

2. Повышение мотивации и удовлетворенности. Выполнение ответственных задач способствует увеличению уровня мотивации и удовлетворенности сотрудников.

3. Расширение зон комфорта. Делегирование задач позволяет членам команды выходить за пределы своей зоны комфорта и пробовать новые роли и функции.

4. Улучшение коммуникаций. Делегирование задач способствует улучшению коммуникаций в команде, поскольку члены команды сталкиваются с новыми задачами и их выполнением.

Преимущества эффективного делегирования задач для руководителя.

1. Экономия времени. Делегирование задач помогает руководителю сосредоточиться на стратегически важных задачах и принятии решений.

2. Развитие команды. Делегирование задач способствует развитию профессиональных навыков и уровня компетенции членов команды.

3. Увеличение производительности. Распределение задач между членами команды позволяет увеличить производительность и эффективность работы.

4. Создание резерва. Делегирование задач помогает тренировать подчиненных и создавать резерв кадров для выполнения более сложных задач в будущем.

5. Улучшение управленческих навыков. Делегирование задач помогает руководителю улучшать свои навыки управления, контроля и обратной связи.

При распределении обязанностей с учетом индивидуальных особенностей сотрудников важно учитывать их навыки, опыт, интересы, мотивацию и личностные качества. Вот несколько советов, как это можно сделать.

1. Составьте профили сотрудников – проанализируйте профессиональные компетенции, опыт работы, уровень образования и личностные качества каждого сотрудника.

2. Обсудите цели и желания – проведите индивидуальные беседы с сотрудниками, чтобы понять их карьерные цели, интересы, сильные стороны и области для развития.

3. Распределение задач и ролей – на основе индивидуальных характеристик сотрудников распределите задачи и обязанности таким образом, чтобы они соответствовали их навыкам и интересам.

4. Дайте возможность для роста – делегируйте задачи, которые могут помочь сотруднику развивать свои профессиональные навыки и повышать уровень компетенции.

5. Поддерживайте обратную связь – регулярно обсуждайте с сотрудниками результаты их работы, давайте рекомендации по улучшению и признавайте их достижения.

6. Стимулируйте мотивацию – используйте различные формы поощрения и мотивации, чтобы поддерживать высокий уровень мотивации сотрудников при выполнении задач.

Советы по распределению обязанностей с учетом индивидуальных особенностей помогут создать более эффективную и гармоничную рабочую среду, где каждый член команды может работать на полную катушку, используя свои сильные стороны и достигая лучших результатов.

Искусство делегирования задач в команде для достижения общих целей заключается в том, чтобы уметь эффективно распределять задачи между членами команды, так чтобы каждый сотрудник мог использовать свои уникальные навыки и качества для достижения общей цели. Важно иметь понимание о том, какие задачи и обязанности лучше всего подходят каждому члену команды, а также умение обеспечить поддержку, контроль и обратную связь в процессе выполнения задач.

Используя искусство делегирования, руководитель может создать эффективную команду, способную эффективно работать над достижением общих целей. Это также способствует развитию профессиональных навыков сотрудников, укреплению командного духа и повышению мотивации к достижению успеха.

Основные моменты искусства делегирования в команде для достижения общих целей включают в себя умение правильно выбирать исполнителей, четко определять задачи и цели, давать возможность для развития и роста сотрудников, устанавливать контроль и обеспечивать обратную связь, а также создавать условия для взаимодействия и сотрудничества внутри команды.

Мастерство в делегировании задач – это ключевой навык для успешного лидера и руководителя. Владение этим искусством позволяет эффективно распределять работу и ответственность между членами команды, увеличивая производительность, мотивацию и результативность работы.

Мастерство в делегировании задач требует понимания индивидуальных особенностей каждого сотрудника, умения строить доверительные отношения в команде, эффективного управления временем и ресурсами, а также готовности к постоянному обучению и совершенствованию. Ключевыми принципами являются четкость, эффективность, взаимодействие и постоянное стремление к достижению общих целей.

### **Список источников**

1. Искусство делегирования: максимально используйте свое время, привлекайте других и выполняйте больше [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://ug.ru/iskusstvo-delegirovaniya-kak-peredavat-obyazannosti-i-doveryat-komande/>. – Дата доступа: 29.04.2024.

2. Delegating Work (HBR 20-Minute Manager Series [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://store.hbr.org/product/delegating-work-hbr-20-minute-manager-series/16999>. – Дата доступа: 29.04.2024.

3. Делегирование: как правильно передавать задачи [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.unicraft.org/blog/5569/delegirovanie-polnomochiy/>. – Дата доступа: 29.04.2024.

## **СТРУКТУРА И ДИНАМИКА ТОРГОВЛИ НА МИРОВОМ РЫНКЕ ЗЕРНОВЫХ КУЛЬТУР**

### **THE STRUCTURE AND DYNAMICS OF A TRADE ON THE WORLD MARKET OF GRAIN CROPS**

*Шеремет Т. Г., Меркушева Е. А.*

*ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»*

*Sheremet T. G., Merkusheva E. A.*

*FSBEI HE «Donetsk National University of Economics and Trade named after Mikhail Tugan-Baranovsky»*

**Аннотация.** В данной статье представлена торговля на мировом рынке зерновых культур, а именно, товарной группы в соответствии с основными позициями четвертого пересмотренного варианта Международной стандартной товарной классификации товаров (МСТК). Авторами исследован удельный вес мирового рынка данных товаров на мировом товарном рынке за период 2017–2022 гг.; проанализированы показатели динамики мировой торговли на данном рынке, структура основных экспортеров, импортеров мирового рынка зерновых культур.

**Abstract.** This article presents trade in the world market for grain crops namely the goods group in accordance with the main positions of the fourth revised version of the International Standard Commodity Classification (SITC). The authors have examined the share of the world market for these goods in the global commodity market for the period 2017–2022; indicators of the dynamics of world