

ступность ресурсов, уникальность продукции, применение современных и инновационных технологий.

На инвестиционную привлекательность предприятия влияют четыре группы факторов: финансовый, производственный, качество менеджмента, конкурентоспособность.

Литература

1. Ведение бизнеса в Беларуси – Doing Business – Всемирный банк. [Электронный ресурс]. Режим доступа:

<http://russian.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/belarus/>

2. М. Ковалев, А. Якубович Инвестиционная привлекательность городов // Вестник ассоциации белорусских банков - 18.03.2011 - №11-12 (607-608) – с. 39 - 49.

УДК 005.95

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОГО И ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

студентка гр. 103212 Колб Е.Н.

Научный руководитель – ст. преп. Зеленковская Н. В.
Белорусский национальный технический университет

Минск, Беларусь

Основа информационного и технического обеспечения системы управления персоналом - автоматизированные системы, предназначенные для кадрового делопроизводства и для поддержки управления персоналом.

В процессе исследования все автоматизированные системы информационного и технического обеспечения системы управления персоналом разбиты на три группы:

1) программы расчета заработной платы («1С Заработная плата и кадры»), позволяют полностью автоматизировать расчет заработной платы;

2) программы учета кадров («Персонал Про», «Учет личного состава», «Атлант-кадры»), предназначены для автоматизации работы учета кадров;

3) отдельные модули комплексных систем («Бизнес-кадры», «Управление персоналом»), выполняют те же функции, что и вышеперечисленные программы с возможностью выгрузки данных в другие модули.

Для крупных предприятий, существуют системы, поддерживающие набор методик управления персоналом и состоящие из взаимодействующих программных модулей, которые пользователь может конфигурировать в соответствии со своими потребностями. В состав этих систем, помимо стандартных частей программного комплекса, входят модули управления проектами, планирования бюджетных средств, интернет-поддержки и других возможностей. К таким комплексным системам по автоматизации работы с кадрами относятся: «1С Предприятие», «Галактика», «Кадры», «Босс-кадровик» и др.

УДК 658.115.31:001.895 (476)

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ

студентка гр. 103220 Згирская О.С.

Научный руководитель – ст. преп. Костюкевич Е.Н.
Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь

В рыночных условиях эффективное развитие предприятия требует мониторинга экономической ситуации и выработки на его основе стратегических направлений своего развития.

Альфред Чандлер охарактеризовал процесс стратегического развития как комплекс целей и установок, правил принятия решений и способов перевода предприятия из существующего положения в новое состояние. Процесс разработки включает ряд этапов и достаточно подробно описан в литературе по стратегическому планированию. Анализ описываемых стратегий развития позволяет объединить их в две группы: стратегии активного создания новых рынков и стратегии пассивного следования за рынком, при этом конкурентные преимущества закладываются инновациями различного типа и уровня. Выбор направления стратегического развития зависит от многих факторов, характеризующихся как внутренним потенциалом предприятия, так и внешними условиями.