

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.

Если стратегические перспективы определены, этого еще недостаточно для эффективного функционирования предприятия. По исследованию Fortune, около 70% неудач вызваны неспособностью эффективно реализовать разработанные стратегические планы. К основным проблемам относят то, что большинство сотрудников не знакомо со стратегией и не знают как ее реализовать; то, что системы вознаграждения и мотивации привязаны не к стратегическим целям, а к годовым финансовым показателям; то, что бюджеты разрабатываются на основе текущих, а не стратегических задач и пр. Чтобы разработанная стратегия стала гарантом развития необходимо располагать инструментом ее реализации в качестве которого предлагается использовать сбалансированную систему показателей (Balanced Scorecard).

Литература

1. Henry Etzkowitz «University-Industry-Government Innovation in Action», 2008.
2. Сутягин, В. Ю. Сбалансированная система показателей как эффективный инструмент реализации стратегии развития предприятия- <http://cyberleninka.ru/article/n/sbalansirovannaya-sistema-pokazateley-kak-effektivnyy-instrument-realizatsii-strategii-razvitiya-predpriyatiya> - дата доступа 08.04.2015
3. Трофимов О.В. Автореферат «Методология формирования стратегии инновационного развития промышленных предприятий в условиях модернизации экономики», 2011.

УДК 331.522

К ВОПРОСУ ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ХОЗЯЙСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ

студентка гр. 103222 Кахнович Е.С.

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

Инновационный потенциал отражает способность предприятия к совершенствованию или обновлению, характеризует тот макси-