

кастрюли и другие принадлежности, не требуется покупать для каждого нового куска мыла. Приобретая их в 2018 году, покупать их снова в 2019 уже не понадобится. Таким образом, затраты на один кусок мыла составляют 1,16 руб. Отсюда можно определить конечную прибыль, которая равна: Конечная прибыль = Выручка – Затраты. Минимальная выручка с одного куска мыла составляет 3,80 руб. Из этого следует, что Прибыль = 3,80-1,16 = 2,64 руб. Полученные результаты также помогают подсчитать, какое количество продукции, необходимо продать, чтобы окупить свой бизнес, а именно средства, потраченные на уплату ремесленного сбора, который составляет на момент 2019 года 24,5 рублей. $24,5/1,16 = 21,1 \approx 22$ шт.

Заключение. Основываясь на представленную выше информацию и проведенный анализ, автором был получен практический опыт (начало ремесленнической деятельности в декабре 2018 года). Согласно проведенной работе можно сформировать ряд первоначальных правил для будущих ремесленников: указывая свой личный номер на сайтах по размещению объявлений, эффективнее не забывать и про мессенджеры, по которым покупатели смогут связаться с продавцом; не исключать возможности отправки продукции почтой; уделять внимание фотографиям своей продукции; продвигать свою продукцию в социальных сетях по средствам рекламы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Министерство экономики Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economy.gov.by/ru/remeslo-ru/>– Дата доступа: 15.03.2019.
2. Об осуществлении физическими лицами ремесленной деятельности: указ Президента Республики Беларусь от 9 октября 2017г. № 364 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 11.10.2017. /– Дата доступа: 15.03.2019.
3. Министерство экономики Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.economy.gov.by/ru/remeslo-ru/>– Дата доступа: 15.03.2019.
4. News.21.by [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.21.by/society/2018/06/11/1517987.html>– Дата доступа: 15.03.2019.
5. HomeArt [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://homeart.by/>– Дата доступа: 15.03.2019.

УДК 338.22.021.4

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ОШИБКИ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЙ

*Е.А. Маруго, Е.А. Новогран, студенты группы 10503117 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент Е.В. Бертош*

Резюме – В данной статье рассматриваются особенности кадровой политики. Описаны её цели и задачи. Представлена типология кадровой политики. Показаны основные ошибки, совершаемые при разработке стратегии фирмы, влияющие на её успех. Даны рекомендации по совершенствованию стратегии предприятия.

Resume – This article discusses the features of personnel policy. Describes its goals and objectives. The typology of personnel policy is presented. The main mistakes made in the development of the strategy of the company, affecting its success are shown. Recommendations to improve the strategy of the enterprise are given.

Введение. Рыночная экономика требует решения многих задач, наиболее важной из них является максимально эффективное использование кадрового потенциала. Для этого необходимо проведение кадровой политики, которая вовремя сформулирует цели в соответствии со стратегией предприятия, а также поставит проблемы и задачи, найдёт способы их решения и поспособствует достижению поставленных целей. Стратегия развития предприятия, как и кадровая политика, формируется на основании внутренних ресурсов и традиций предприятия, а также возможностей внешней среды.

Основная часть. Кадровая политика организации является комплексностью инструкций, постановлений и норм, которые основываются на направлении методов общения с работниками организации. Это полная и комплексная модель работы с наемными работниками, скрепляющая между собой все многочисленные методы и формы работы, учитывая кадровое поведение. Объектом такой кадровой политики выступает персонал, а именно штат сотрудников. В свою очередь субъектом является система управления персоналом организации, состоящая из руководителей всех уровней управления и кадровой службы. Кадровая политика, одна из тех видов политики, которая базируется не на административных методах работы со штатом, а учитывает все экономические факторы и старается стимулировать персонал для дальнейшей эффективной работы путем поощрения. [1]

Задачи, которые призвана решать кадровая политика, могут быть следующие:

- 1) направленность на сближение интересов предприятия и работника;
- 2) стремление и завоевание высокой производительности труда;
- 3) улучшение эффективности производства;

4) приобретение организации наиболее высоких экономически выгодных результатов при небольших затратах;

5) сплоченность коллектива и благоприятный климат для работы персонала, который и обеспечивает высокий уровень производства.

Дополнительные цели кадровых мероприятий делятся на несколько видов:

1) экономические цели - являются производными от приоритетных производственных: сохранение конкурентоспособности предприятия, извлечение максимальной прибыли и минимальные затраты. Кадровые решения служат для оптимизации соотношения производительности труда и кадровых затрат;

2) социальные цели формируются на улучшении нематериального и материального положения каждого работника на предприятии: оборудование мест для работы и для отдыха, заработная плата, увеличение количества дней отпуска, социальные расходы.

Анализ существующей в конкретных организациях кадровой позволяет выделить разнообразные ее типы. Типология кадровой политики:

– активная (рациональная)- делится на закрытую и открытую КП. В открытой принимается любой квалифицированный работник без учета его прежнего опыта работы, что имеет кардинальные различия с закрытой КП, которая предполагает продвижение сотрудника по службе только в случае увольнения предыдущего;

– пассивная – не имеет четко установленных действий, а все решение заключается в снижении плачевных для компании последствий;

– превентивная(перестраховка)- наличие эффективных решений для улучшения отношений в коллективе сопровождается отсутствием денежных средств для данного процесса;

– реактивная – наблюдают за конфликтами в штате, но отсутствует общая прогнозируемая картина дальнейшего развития [2].

Если у компании верно определена цель, то у неё должна быть и стратегия, которая даёт ответ на вопрос: какими способами и с помощью каких инструментов компания может их достичь. Американский экономист Майкл Портер считает, что идея стратегии держится на создании позиции фирмы, отказе от некоторых видов деятельности, согласовании выбранных направлений. Известны уровни, типы и виды стратегий, но об ошибках упоминается редко. Типичные ошибки, совершаемые при разработке стратегии фирмы:

1) в разработке участвуют лишь несколько человек из команды высшего менеджмента. В крайнем случае стратегию пишет первое лицо компании;

2) при разработке в качестве основы выбираются сильные стороны компании в её собственном представлении, а не корневые компетенции, создающие ценность для клиентов;

3) стратегия может быть сконцентрирована только на достижение каких-либо показателей, в основном финансовых;

4) стратегия - это приказ. Такая стратегия разработана как жёсткий план и всегда излишне детализирована;

5) ведется поочередно индивидуальная подготовка документа и его последующее редактирование, что снижает весь потенциал управленческой команды как экспертной группы;

6) главное задать направление. Разработка ориентиров ведется в отрыве от разработки плана реализации стратегии. Зачастую руководство считает, что хорошая стратегия будет реализована автоматически;

7) порой уделяется недостаточно внимания оценке рисков и наличию необходимых ресурсов.

Из каждой ошибки можно извлечь противоположную ей рекомендацию. Для того, чтобы правильно разработать и успешно осуществить стратегию, необходимо проанализировать рыночные факторы, которые постоянно и сильно изменяются, что может негативно повлиять на успех предприятия и поспособствовать его кризису. Поэтому в первую очередь проводится микроэкономический анализ спроса и предложения, также изучается уровень конкуренции по определенной системе показателей. Необходимо строить чёткие, прагматичные и выполнимые стратегии. Ведь в этом залог успеха.[3]

Заключение. Таким образом, в условиях рыночной экономики один из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия является обеспечение высокого качества кадрового потенциала. Целевая задача кадровой политики может быть решена по-разному, выбор альтернативных вариантов достаточно широк.

Постоянные изменения на рынке приводят к необходимости применения стратегического подхода к системе хозяйствования на предприятии. И самой важной задачей стратегии является то, что необходимо поднять предприятие из настоящего ее состояния на новый уровень.

ЛИТЕРАТУРА

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджан. — М. : Издательство Юрайт, 2015. - 444 с.

2.Кадровая политика организации [Электронный документ]. – Режим доступа: <http://www.webarhimed.ru>. – Дата доступа: 05.12.2014

3. Кадровая политика и кадровое планирование [Электронный документ]. – Режим доступа: https://studme.org/66325/menedzhment/tseli_zadachi_kadrovoy_politiki. – Дата доступа: 17.03.2018

УДК 338.2

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СТАРТАПОВ В БЕЛАРУСИ

*А.И. Мельник, А.Д. Толкач, студентки группы 10503217 ФММП БНТУ,
научный руководитель - канд. экон. наук, доцент Е.В. Бертош*

Резюме – Научно-технический прогресс затронул все сферы в обществе, включая экономическую. Для развития национальной экономики необходимо использовать инновационные достижения. В последние годы стали широко использоваться стартап-проекты. Поддержание стартапов позволяет талантливым специалистам реализовывать свои инновационные идеи в реальные проекты. Наличие стартап-центров на территории Республики Беларусь делает ее более привлекательной для иностранных инвесторов.

Resume – Scientific and technical progress has affected all spheres in society, including the economic one. It is necessary to use innovative achievements for the development of the national economy. In recent years, start-up projects have become widely used. Maintaining startups allows talented professionals to implement their innovative ideas in real projects. The presence of start-up centers in the territory of the Republic of Belarus makes the country more attractive to foreign investors.

Введение. Актуальность развития стартапов на территории Беларуси обусловлена: наличием перспективных молодых предпринимателей; развитием высокотехнологических отраслей. Целью инвесторов является создание среды для стимулирования и поддержки бизнес-активности обучающихся, молодых ученых и молодых специалистов в научно-инновационной сфере.

Основная часть. В последние годы развитие стартапов набирает обороты. При производстве новых товаров или услуг, производители стремятся найти новые возможности и извлечь выгоду. Для поддержки предпринимательской деятельности на территории Беларуси была разработана и издана Директива Президента Республики Беларусь № 4 от 31 декабря 2010 г. «О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь», которая путем развития государственно-частного партнерства и расширения прав руководителей бюджетных усовершенствовала условия ведения бизнеса и улучшила состояние национальной экономики [3]. Стартап – это новая компания (возможно даже не являющаяся еще юр. лицом), которая только начинается развиваться и строит свой бизнес либо на основе инноваций [2]. Любой стартап не возможен без идеи. Сама идея, без материальной поддержки, существует только на бумаге или на словах и стоит очень мало. Успешность идеи заключается в ее востребованности. Материальную поддержку идеи, воплощенную в стартап, оказывают инвесторы. В последние годы IT-сектор становится привлекательным для инвесторов. Вкладывая в данный сектор средства, инвестор получает прибыль в максимально короткие сроки. К проблемам развития стартапов на территории Беларуси можно отнести недостаток финансирования, нестабильность национальной экономики и нехватка талантов. Отсутствие целей и перспективы развития проекта в будущем препятствует заинтересованности инвесторов. Только слаженная команда, которая имеет мотивацию и обладающая необходимой компетентностью, способна превратить идею в прибыльный бизнес с перспективной дальнейшего роста. Инвестор будет вкладывать средства в стартап, только когда увидит в нем перспективу. Необходимо грамотно излагать свою идею, описывать риски и возможную прибыль. Прежде всего можно отметить поддержку студенческих стартапов со стороны университетов. Примером является Научно-технологический парк БНТУ «Политехник». За последние несколько лет БНТУ выступил в качестве эффективной площадки для реализации ряда масштабных инновационных проектов в различных областях. Проводится поддержка проектов на протяжении всех его этапов, проекты участвуют в республиканских и международных конкурсах, проводится бесплатное обучение по нескольким курсам. Помимо этого на национальном уровне проводятся мероприятия «Стартап года» для предпринимателей и инвесторов.

Заключение. Таким образом, инновационные стартапы представляют собой потенциально важный сектор белорусской экономики и фундаментальный актив для будущего роста страны. Если Беларусь сможет опираться на технические знания, успехи основателей бизнеса, их менторов и инвесторов для создания активной предпринимательской экосистемы, она может стать значимым игроком в мировой экономике знаний, повысив свою конкурентоспособность и долгосрочные перспективы развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Стартапы в Республике Беларусь Актуальные вопросы развития: [Электронный документ]. - Режим доступа: <https://constructor.ru/finansy/chto-takoe-startap.html>. - Дата доступа: 20.03.2019.

2. Что такое стартап? [Электронный документ]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/startapy-v-respublike-belarus-aktualnye-voprosy-razvitiya>. - Дата доступа: 20.03.2019.