

менеджера проекта. Проект-менеджеру необходимо выделить и проанализировать только те факторы, которые значительно влияют на его реализацию. Игнорирование значимых факторов окружения при планировании может привести к его неминуемому кризису. Факторы, отмеченные выше, имеют способность меняться в течение всего срока реализации проекта, особенно если проект занимает несколько лет и вводится в эксплуатацию поэтапно. Это представляет собой высокую степень неопределенности или риска, связанного с проектом, в результате его внешней среды. Фактически, чем больше степень взаимозависимости, тем выше степень неопределенности и тем сложнее задача для руководителя проекта и его команды. Основные приоритеты анализа внешних факторов определены следующими нюансами:

1. политика государства, в которой для детального анализа выделяются позиции, более значимые проектов, которые предполагают привлечение западного стратегического инвестора: условия импорта и экспорта сырья и товаров; возможности для иностранных инвесторов вкладывать средства и экспортировать товары; законы о труде; положения финансового и банковского регулирования.

2. государственный контроль.

Заключение. Таким образом, основным результатом правильного учёта институциональных аспектов анализа проектов является повышение его привлекательности и реализуемости посредством минимизации или нивелирования инвестиционных рисков, а также за счёт сотрудничества при взаимодействии субъектов инвестиционной деятельности со сбалансированными интересами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Журнал «Современные технологии управления» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sovman.ru>. – Дата доступа: 03.03.2019.

2. Университет Синергия Электронная библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.e-biblio.ru>. – Дата доступа: 03.03.2019.

3.База знаний Allbest [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://allbest.ru>. – Дата доступа: 03.03.2019.

УДК 331.08

ПРОЦЕСС ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Е.В. Золотова, студентка группы 10507216 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель В.А. Кудрявцев*

Резюме – В данной статье рассмотрены вопросы подготовки и переподготовки кадров на предприятии. Выделены потенциальные выгоды и недостатки переподготовки кадров. Выявлены основные направления переподготовки персонала как ключевого потенциала предприятия, а также различные аспекты расширения переподготовки персонала как одного из главных инструментов нестабильной ситуации на предприятиях. На основе данного исследования автором предложена стратегия переподготовки кадров.

Summary – This article addresses the issues of training and retraining of personnel at the enterprise. Potential benefits and shortcomings of retraining of personnel are marked out. The main directions of retraining of personnel as key capacity of the enterprise and also various aspects of expansion of retraining of personnel as one of the main tools of an unstable situation in the enterprises are revealed. On the basis of this research the author offered the strategy of retraining of personnel.

Введение. На сегодняшний день одна из основных кадровых проблем предприятий - это подготовка и переподготовка сотрудников. В последнее время это является необходимой мерой. Для нашего государства необходима национальная стратегия подготовки кадров для высокотехнологичных. Новейшие технологии и инновационные идеи, внедряемые в предприятия, будут малоэффективны и не принесут максимальную выгоду без высокопроизводительной работы, должной подготовки и квалификации человеческих ресурсов. Управление человеческими ресурсами - сложный процесс, потому что люди обладают интеллектом, способностью мыслить.

Основная часть. Характерная для нынешней ситуации модернизация производства требует подготовки легко приспосабливающихся работников, которые готовы поменять свою профессию и степень ответственности, соответственно, способные освоить новую профессию.

Они должны быть готовы эффективно справляться с новыми профессиональными функциями и способны воспринять эти изменения, как неотъемлемую часть современного развивающегося производства [1]. По производственно-техническому назначению в обучении кадров можно разделить: подготовку новых кадров; переподготовку и обучение кадров смежным профессиям; повышение квалификации. Независимо от того, что новейшие технологии и новаторские идеи, они никогда не будут эффективными и приносить максимальную выгоду без высокоэффективной работы, надлежащего обучения и квалификации человеческих ресурсов. Управление персоналом - сложный процесс, потому что люди обеспечены разведкой, способностью думать. Способность людей мыслить и общаться друг с другом обуславливает

развитие их взаимоотношений. Следовательно, возникает еще один фактор, влияющий на производительность труда человеческих ресурсов, - внутренняя среда компании. Создание благоприятной внутренней среды компании немаловажно для реализации успешного процесса производства предприятия.

Курс переподготовки кадров необходим для того, чтобы повторно познакомить персонал с навыками, которые ранее были им изучены, или обучить новым навыкам и теоретические знаниям. Этот вид обучения может обеспечиваться ежегодно или чаще. На сегодняшний день существует необходимость в профессиональных кадрах на предприятиях. Это связано, с быстрыми темпами развития технологий автоматизации рабочих мест. Предприятиям становится доступна передовая техника, способная заменить ручной труд. Из-за использования в этой технике новых технологий появляется необходимость в молодых специалистах, способных быстро изучить новую технологию производства, следовательно, происходит сокращение штата сотрудников по причине наличия автоматизированных производств. Каждое предприятие стремится к этому, но не каждый сотрудник может быстро освоить что-то новое [2].

Для предприятия, безусловно, необходима качественная рабочая сила, так как существует постоянная потребность предприятия в повышении производительности труда. Поэтому одним из самых важных критериев эффективной работы предприятия является непрерывная переподготовка персонала. Существует зависимость между квалификацией работника и эффективностью труда: чем выше разряд, тем выше производительность труда. Очевидно, что на реализацию одной и той же работы, работникам с разной квалификацией потребуется разное количество времени. Высококвалифицированный работник быстро и эффективно осваивает новую технику, технологию, методы организации труда. Благодаря своей более высокой профессиональной подготовке такие работники получают возможность не только качественно выполнять поставленную перед ним задачу, но и понимать специфику той или иной операции, что позволяет избежать большинства трудностей, возникающие у работника во время цикла производства предприятия [3]. Считается, что необходимость переподготовки работников относится к пожилым работникам, профессии которых исчезают, а их навыки теряют ценность, поскольку технологии, аутсорсинг объединяются, что подрывает их способность зарабатывать на жизнь. Каким бы сложным и противоречивым ни казалась переподготовка работников старшего и младшего возраста, нужно подготовить их к изменению рабочих условий, например, модернизации производства. К преимуществам обучения персонала можно отнести: возникновение новых идей и развитие творческих навыков; тренировка памяти и ума; оптимизация рабочих мест; усвоение новых знаний, чужого опыта; К недостаткам обучения персонала можно отнести: высокие расходы на обучение; некачественная/нецелевая подготовка; незаинтересованность работника; отсутствие возможностей для реализации полученных знаний.

Заключение. Значение обучения и переподготовки кадров в компании широко признано во всем деловом мире. Существует много причин, которые вызывают необходимость обучения и переподготовки. Главными из них являются: увеличение стоимости рабочей силы; сокращение затрат из-за влияния конкурентов, следовательно, большего эффективного использования трудовых ресурсов; технические изменения, которые требуют овладение новейшими знаниями; нехватка довольно квалифицированных работников на национальном уровне; подготовка работников к занятию более высокой должности; развитие потенциала работников, удовлетворения потребностей высших уровней; максимально эффективное использование производственных мощностей; социальная ответственность предприятия за своих работников [4]. Стратегия подготовки и переподготовки кадров включает: система СУРС (совмещение учебы с работой по специальности); дистанционное обучение (учебные курсы, тренажеры, тестирование); электронные образовательные технологии; программа МБА (менеджеры высшей квалификации в областях: транспортной логистики, экономики и финансов, маркетинга, аудита и т.д).

ЛИТЕРАТУРА

1. REF.BY [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ref.by>. – Дата доступа: 28.02.2018.
2. СибАК [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sibac.info>. – Дата доступа: 28.02.2019.
3. Sinref Библиотека онлайн [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sinref.ru>. – Дата доступа: 01.03.2019.
4. INFOMANAGEMENT [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://infomanagement.ru/>. – Дата доступа: 03.03.2018.

УДК 339.138

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ МАРКЕТИНГОВОЙ СТРАТЕГИИ

*Е.Д. Ивинская, студентка группы 10502115 ФММП БНТУ,
научный руководитель - канд. экон. наук, доцент П.М. Корзик*

Резюме – В Республике Беларусь, которая находится в условиях рыночной экономики, всё больше возрастает значимость маркетинга, который в настоящее время является неотъемлемой частью жизни белорусских организаций. В современном мире любой компании для успешного функционирования и