

3) Растет медленнее издержек и затраты на единицу продукции растут, имеет место отрицательный эффект масштаба, то есть расширение масштабов производства ведет к росту средних затрат. В итоге трудности управления, связанные со сложностями организации и проведения крупномасштабных операций, приводят к снижению капиталоемкости и трудоемкости. Примером является корпорация «General Motors». Она включает в себя пять крупнейших автомобилестроительных предприятий и настолько огромна, что управлять корпорацией становится невозможным, так как до работников постановления доходят только спустя несколько месяцев [1].

Заключение. Таким образом, *эффект масштаба* – это взаимосвязь между эффективным использованием ресурсов предприятия, снижая при этом стоимость производства единицы продукции при увеличении общего объема выпуска. Правильно построенный график поможет безошибочно выбрать нужное направление развития бизнеса и масштабы его расширения. Существует разница в применении эффекта масштаба в разных отраслях: так в производственных отраслях, где стоимость оборудования высока, а производство малыми партиями просто нецелесообразно, наблюдаются лидирующие компании. С другой стороны, в сфере услуг, одинаково хорошо работают как крупные, так и мелкие компании. Однако, при планировании масштабов производства следует учитывать не только производственные, но и другие факторы, включая норму управляемости.

ЛИТЕРАТУРА

1. Большаков В.И. Базовый конспект лекций по дисциплине «Экономическая теория» для студентов заочного отделения II курса. – Воскресенск: филиал РГГУ. – 345.
2. Коган А. А Конспект лекций по Микроэкономике. – Минск: БНТУ, 2019 г.

УДК 331.1

СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ СОАО «КОММУНАРКА»

*У.В. Ковалёнок, Ю.В. Вербицкая, студентки группы 10503516 и 10503416 ФММП БНТУ
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – Формирование, развитие и реализация кадрового потенциала – является основной задачей управления персоналом, которая необходима для достижения поставленных целей организации. На основе старой системы управления персоналом на предприятии СОАО «Коммунарка» были предложены новые методы для ее развития.

Resume – The formation, development and implementation of human resources - is the main task of personnel management, which is necessary to achieve the goals of the organization. On the basis of the old personnel management system at the «Kommunarka» enterprise, new methods were proposed for its development.

Введение. Управление персоналом – деятельность, которая связана с руководством людьми. Она направлена на получение результата по поставленным целям организации с использованием труда, опыта и навыков этих сотрудников.

Основная часть. Одно из любимых лакомств жителей Республики Беларусь является продукция, производимая на предприятии СОАО «Коммунарка». Миссия организации – приносить радость и удовольствие людям, сохраняя и приумножая богатые традиции кондитерского искусства [1]. Одним из преимуществ СОАО «Коммунарка» является выгодное местоположение, г. Минск, что имеет большое значение для потребителей и поставщиков кондитерской продукции.

Для производства кондитерских изделий СОАО «Коммунарка» используют только натуральные и экологически чистые виды сырья. Обработка какао-бобов происходит на самом предприятии для более тщательного контроля качественных изделий. Исходя из этого СОАО «Коммунарка» долгие годы занимает лидирующие места в этом сегменте рынка на территории Беларуси. Для сохранения лидирующей позиции предприятие ищет новые идеи и рецепты, расширяет ассортимент и совершенствует технологию производства кондитерских изделий. Поэтому каждый, даже самый требовательный потребитель, всегда найдет себе лакомство по душе. Контроль и испытания кондитерских изделий проводятся по всему технологическому процессу, определён порядок идентификации и прослеживаемости. Руководство организации берёт на себя обязательства по выделению требуемых видов ресурсов для осуществления основной деятельности, по соответствию законодательным и другим обязательным требованиям и постоянному повышению результативности системы менеджмента качества. Управление персоналом строится на взаимовыгодных отношениях, в которых менеджер принимает независимое решение конкретного вопроса. В дальнейшем, с помощью персонала организации, это указание выполняется. Темп развития организации, рост прибыли, повышение эффективности и рост производительности труда, максимально полное удовлетворение общественной потребности – все это напрямую зависит от качественных и доверительных взаимоотношений между сотрудниками организации. СОАО «Коммунарка» имеет четко выраженную линейно-штабную структуру управления, что позволяет иметь четкое представление по каждому

отделу и персоналу в нем. Одними из сильных сторон кадрового менеджмента на СОАО «Коммунарка» являются: формирование корпоративной культуры, умение выявлять и использовать лидерский потенциал персонала и развитая система адаптации, обучения и мотивации персонала. Однако наряду с сильными сторонами, присутствуют также слабые стороны кадрового менеджмента такие как: дефицит молодых кадров изменение ценностей и потребностей сотрудников, неприспособленность к изменениям в методике системы управления. Система управления персоналом на СОАО «Коммунарка» включает следующие системы, подсистемы и функции:

Условие труда. Руководство СОАО «Коммунарка» создает каждому работнику необходимые условия для достижения целей.

Подсистема трудовых отношений. При найме на работу от работников требуются таких качества, как: высокое профессиональное мастерство, способность принимать самостоятельные решения, навыки коллективного взаимодействия, ответственность за качество готовой продукции, знание техники и организации производства, творческие навыки.

Для того, чтобы новые сотрудники успешно адаптировались в трудовых условиях необходимо давать им эффективную мотивацию. Когда сотрудник успешно адаптируется на новом месте работы, ему полагаются вознаграждения в качестве нематериальных стимулов. На предприятии используются такие нематериальные мотивации как:

– афиширование достижений новых работников. Достижения могут публиковаться на страницах локальной газеты, плакатах, на сайте предприятия или же афишироваться на собраниях или корпоративных мероприятиях;

– поздравление с трудовыми и личными праздниками, имеет большое значение для сотрудника.

Таким образом, построенная с учетом предлагаемых рекомендаций система адаптации персонала СОАО «Коммунарка» является предпосылкой к сокращению адаптационного периода и быстрейшему достижению точки рентабельности новых сотрудников, способствует развитию творческой инициативы у всего коллектива, воспитывает командный дух, открывает новые возможности роста.

Оформление и учет кадров. В этой системе осуществляется работа с документацией, фиксируется в трудовой книжке дата приема, увольнений и перемещений.

Планирование и прогнозирование. Решаются задачи разработка стратегии управления персоналом, анализ кадрового потенциала, анализ рынка труда в подсистеме труда планирования. Текущая периодическая оценка кадров – аттестация работника. На предприятии СОАО «Коммунарка» в целях повышения эффективности работы с кадрами, улучшения расстановки кадров на 01.12.2017 г. был аттестован 31 специалист и руководитель, все из них получили оценку «соответствует занимаемой должности», а 5 из них, повышены квалификационные категории. В 2018 году провели аттестацию около 30 руководителей и специалистов. Развитие кадров. Разработка и внедрение программ совершенствования системы формирования кадрового потенциала требует определённых инвестиций, поэтому необходим анализ экономической эффективности проекта мероприятий. Повышение квалификации работающих проводится без отрыва и с отрывом от производства (семинары, курсы, научно-методические конференции). Для обучения рабочих предусматривается повышение квалификации, переподготовка и подготовка новых рабочих. На 01.12.2017 затрачено на обучение 21 тыс. бел. руб. Стимулирование труда. Для сотрудников, которые работают долгое время на предприятии, используется как материальная, так и нематериальная мотивация. К материальным относятся заработная плата, премии и бонусы, а к нематериальным скидки на продукцию, проезд на общественном транспорте и другие льготы.

Заключение. Предприятие СОАО «Коммунарка» использует современную концепцию управления персоналом для достижения поставленных целей и задач. К вышеперечисленным преимуществам кадровой политике организации можно внедрить:

1. Усовершенствование внутренней информационной политики для более качественной осведомленности сотрудников о делах компании. То есть, руководство может организовывать собрания по отделам, на которых будет непосредственно общаться со всеми рабочими, обосновывать свои решения и озвучивать насущные проблемы. Это может позволить напрямую информировать работников о нововведениях, ставить новые цели и оценивать результаты проделанной работы. В ответ сотрудники, в устной форме, могут задавать вопросы по работе предприятия, предлагать свою инициативу и высказывать недовольства.

2. Мероприятия для поддержания дружеской атмосферы в коллективе. Предприятие может организовывать совместные поездки, например, в горнолыжный центр «Силичи», турпоходы, участие в спортивных соревнованиях между организациями. Это способствует сближению коллектива и передачи опыта в неформальной обстановке.

3. Использование индивидуальных методов мотивации. Например, за успешно выполненную работу, внесенный вклад в развитие организации или перевыполнение плана, сотрудник может получить бонусы. Каждый сотрудник может выбрать бонус, который ему по нраву, к примеру, посещение спортзала, танцев, спортивных секций, театра или предоставление скидки на какой-нибудь из видов услуг.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кондитерская фабрика «Коммунарка» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kommunarka.by/> - Дата доступа: 06.03.2019
2. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика: Учебник/ В.Р. Веснин, - Москва: Проспект, 2009 – 234 с.
3. Настинова Ц. С. Управление персоналом в современных условиях / Ц.С. Настинова. — Москва: Аврора, 2016 - 632-634 с.

УДК 004.75

ИССЛЕДОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ИТ В ЛОГИСТИКЕ

*Е.Ю. Кореньяк, А.С. Ефименко, студентки гр. 10503415 ФММП БНТУ
научный руководитель – преподаватель Т.А. Петровская*

Резюме – в данной статье будет идти речь о том, что представляет собой логистика и какую роль в ней играют информационные технологии. Благодаря детальному анализу представленных в этой статье современных ИТ в логистике, были сформулированы основные компоненты и правила для успешной деятельности.

Summary – this article will talk about what constitutes logistics and what role information technologies play in it. Due to the detailed analysis of the modern IT in the logistics presented in this article, the main components and rules for successful activity were formulated.

Введение. Логистика – это инструмент управления, который позволяет руководить всеми материальными потоками и запасами, финансовыми и информационными потоками, сопровождающими движение материалов и услуг на организации [1]. Но чаще всего, мы привыкли под словом «логистика» понимать науку, изучающую рациональную транспортировку различных ресурсов от производителя до конечного клиента при наименьших затратах.

Основная часть. Существует огромный выбор программ, которыми можно пользоваться, оптимизируя рабочий процесс в логистических компаниях. Основными программами являются: MS Excel и модули больших систем ERP, так как основные функции MS Excel просты и понятны пользователям, но если размер информации увеличивается, то надо менять программу.

ERP (Enterprise Resource Planning) – это бизнес-планирование средств предприятия. Эта система является общей стратегией функционирования компании, которая рассматривает следующие ситуации:

1. руководство финансовыми средствами - проверки налоговых документов, бухгалтерского учета, планирование бюджета;
2. руководство трудовыми ресурсами;
3. контроль активов;
4. взаимодействие с партнерами и учет истории операций потребителей.

ERP-системами являются мероприятия, которые заключаются в контроле информации в организации, специальном оборудовании для ее обработки и хранения, программном обеспечении, IT - отделе, а также самих пользователей.

Проанализировав отзывы пользователей, выявили, что большое количество недостатков ERP - систем возникает из-за ее качеств, так как компании часто допускают ошибки, когда принимают решения. ERP - системы имеют высокую цену при приобретении, необходимо установить дополнительную защиту данных, так как существует риск потери документов. В помещениях предприятия не должны быть проблемы с электрической сетью, так как работа полностью зависит от сети и может быть остановлена.

Также выявили, что ERP - системы имеют и достоинства, такие как:

- системы подходят для промышленных, торговых и банковских предприятий;
- вероятность создания предприятия в сети;
- эффективный контроль финансов в каждом подразделении;
- возможность руководства сотрудников, работающих удаленно;
- подходит для предприятий любого масштаба;
- способность сочетаться с другими программами в организации;
- делает данные доступными почти для всех отделов, интегрируя эти данные в общую систему.

ERP - системы бывают платные и бесплатные. Если правильно использовать систем эффективность может быть достигнута в обоих случаях [2].

Существует бесплатная программа: галактика ERP - создана для отечественных пользователей и даёт возможность учитывать изменения в законодательстве.

Также существуют следующие платные программы: