



Рисунок 1 – Распределение субъектов предпринимательства в РБ по областям в 2018 году, штук
Источник: собственная разработка

Современные проблемы конкурентоспособности белорусских организаций тесно связаны с проблемой эффективности не столько итоговой, сколько «стартовой» их деятельности. Следовательно, именно рост привлечения в бизнес более конкурентоспособных ресурсов является принципиальным условием повышения конкурентоспособности функционирования белорусских предприятий, которая в свою очередь выступает ключевым мериллом рыночной оценки их рыночной экономической состоятельности [4].

Заключение. Таким образом, интегрированная страновая оценка развития малого бизнеса позволяет заключить, что успех любого бизнеса, включая малый, во многом зависит от способностей предпринимателя, его профессиональных навыков, умения находить правильное решение в любой бизнес-ситуации и государственной поддержки. Из широкого спектра малых предприятий наиболее успешными будут те области, которые отвечают требованиям времени и могут рассчитывать на поддержку государственной власти. Согласно исследованиям страновых особенностей малых предприятий можно рекомендовать эффективную практику их развития в Республике Беларусь. Так, можно предложить практикоприменение системы франчайзинга в РБ, которая будет способствовать развитию малых предприятий в регионах, на основе повышения их уровня технологичности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 04.04.2016 № 265 "О предельных значениях выручки от реализации товаров для каждой категории субъектов малого и среднего предпринимательства".
2. Малый бизнес в США [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://feinsteinpartners.ru/malii-biznes-v-ssha/> - Дата доступа: 02.03.2020
3. Малое и среднее предпринимательство в Республике Беларусь, 2018: Статистические сборники. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_9326/ - Дата доступа: 02.03.2020
4. Жудро, Н.В. Методология измерения эффективности «стартовой» и «текущей» деятельности компании / Н.В. Жудро // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: матер. XVII междунар. науч. конф., Минск, 20-21 окт. 2016 г. В 3 т. Т.2 / редкол.: А.В. Червяков [и др.]. – Минск: НИЭИ М-ва экономики Республики Беларусь, 2016. – С. 232–234.

УДК 658.5

МИРОВАЯ ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

*Н.А. Кухарева, студент группы 10508117 ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель А.В. Авдиенко*

Резюме – при постоянном развитии производственной структуры, некоторым компаниям удастся вырваться в мировые лидеры. В данной статье рассмотрены три примера крупнейших компаний по производству автомобилей: Ford, BMW, General Motors. На примере этих предприятий выявляются качества, которые можно ввести в отечественные предприятия для повышения их конкурентно способности и производительности.

Summary - with the constant development of the production structure, some companies manage to break out into world leaders. This article discusses three examples of the largest car manufacturing companies: Ford, BMW, General Motors. On the example of these enterprises, qualities that can be introduced into domestic enterprises to increase their competitive ability and productivity are revealed.

Введение. Производственный процесс различается на каждом предприятии, так как состоит из основного, обслуживающего и вспомогательного процессов. Каждый из них чаще всего представлен несколькими подпунктами (Рисунок 1)[1].



Рисунок 1 - Схема производственного процесса

Источник: [1]

От того, какой направленностью и каким видом производства руководствуется предприятие, эффективность может выражаться в организации процесса путем сокращения издержек длительности производственного цикла изделий. Важной частью для успешного функционирования, так же считается оптимизирование работы использования основных производственных фондов, а также снижение издержек и работа по наращиванию оборотных средств, которые в последующем идут в оборот. Приведем пример компаний, которые успешно сочетаются все три составляющие производственного процесса.

Основная часть. Рассмотрим примеры компаний-гигантов, чтобы выявить аспекты для повышения качества производственного процесса. При анализе будет отталкиваться от наиболее сильных сторон предприятий или от тех нововведений, что они запустили в производство.

Компания Ford выступает за рациональное использование ресурсов, при которой организация массового производства, чтобы привести к увеличению производительности труда, а также к условиям для создания новых рабочих мест и понижению себестоимости товаров. Г. Фордом были сформулированы принципы организации производства нового типа, которые помогли ему успешно развивать производственный процесс на собственном предприятии. Основные положения звучат следующим образом:

- 1) разделения труда по специализациям;
- 2) использование только высококачественного оборудования и инструментов;
- 3) расстановка оборудования во время процесса;
- 4) регулирование производственного ритма на разных этапах производства;
- 5) механизация транспортных операций;
- 6) усиленные требования к параметрам среды на производстве (чистота, гигиена, комфорт).

Стандартизация основного и вспомогательного производства – одна из основных составляющих производственного процесса на предприятии. По определению Г. Форда основная работа приходится на обслуживающий процесс. Именно на эту часть производства уходит основное время. Так, все необходимые материалы и инструменты должны были быть представлены на рабочем месте заранее. Так работник мог тратить рабочее время на выполнение порученных ему задач и не отвлекаться на миссии по оказанию помощи. Офис продаж детально проработал все процессы и детали производственного процесса. Новшеством этого времени была стандартизация деталей и типирование продукции. Это в основном связано со спецификой организации по методу конвейерного производства, при которой скорость конвейера определяет интенсивность труда работника.

Компания BMW для своего производства использует уникальное оборудование, которое ежегодно обновляется для модернизации производственных линий, что обеспечивает серийное производство моделей новейшего поколения в кратчайшие сроки. Одной из основных задач BMW является внедрение систем по управлению качеством не только на своих заводах в Германии, но и на всех дочерних предприятиях. Информационные системы, которые задействованы в производстве интегрированы в глобальную информационно-производственную сеть BMW AG Мюнхен. Самой важной частью производства служит то, что на предприятии выбирают операции, подходящие для автоматизации. Забота об автомобилях BMW автоматизировала некоторые ручные работы на заводе в Спартанбурге в Южной Каролине, так на заводах появилось большое количество роботов, но люди по-прежнему участвуют в контроле качества. Роботы прикрепляют к краям автомобильных дверей звукоизолирующие черные резиновые трубки, которые ранее были сделаны вручную. Роботы устанавливают звукоизоляцию на 5000 дверей в день, и люди делают последнюю проверку. За последние 10 лет, благодаря автоматизации, BMW удвоил производство автомобилей в Спартанбурге - до 400 000 автомобилей в год [2].

Рассмотрим дивизионную структуру, которую первой ввела кампания General Motors. До 1920-х годов кампания являлась совокупностью практически самостоятельных филиалов, таких как: Cadillac, Chevrolet и Holden и другие. Каждая группа предлагала модели для различных сегментов рынка, которые разительно отличались от других филиалов General Motors. Компании пришлось разграничить сегменты, которые ранее были едины. Таким образом, у каждой дочерней компании появилось отдельное функциональное подразделение, но она все равно оставалась в подчинении у главной компании хоть и имела независимость в решении проблем, связанных

с быстрым реагированием на ситуацию на рынке. Деление на дивизионную структуру характеризуется тем, что крупные подразделения отличаются какими-либо, кроме нефункциональных признаков [3]. Отличительными положительными особенностями представленной структуры можно считать высокую адаптивность в сравнении со структурами, существовавшими в 20 годы; повышение координации функциональных отделов и подразделений внутри их; стимулирование развития подразделений к самостоятельному урегулированию вопросов; децентрализация финансовых потоков.

Заключение. В ходе анализа трех крупнейших компаний по производству машин, можно выделить следующие положительные черты, которые необходимо внедрить в производственную структуру на предприятиях Беларуси: производство деталей с помощью конвейерного изготовления и разделение процесса производства на ветви (вспомогательную, обслуживающую и основную), постоянное модернизирование оборудования, вплоть до использования роботов на большинстве производственных операций, а также использование дивизионной структуры, для придания крупным подразделениям самостоятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Володько, В. Ф. Организация производства и управление предприятием. Учебное пособие. /В. Ф. Володько. - Минск: БНТУ – 2017. – 492 с.
2. «Как BMW, Rio Tinto и Electrolux соблюдают первый закон робототехники» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2018/05/24/770532-zakon-robototehniki> - Дата доступа: 07.03.2020
3. «Дивизиональная структура» [Электронный ресурс]. –Режим доступа: https://studme.org/1209061322100/menedzhment/divizionalnaya_struktura - Дата доступа: 07.03.2020

УДК 331.1

ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

*Е.И. Лапицкая, Е.Ю. Юзько, студенты группы 10508119 ФММП БНТУ
научный руководитель – старший преподаватель А.В. Авдийёнок*

Лидерство не приходит внезапно, за один день. Оно требует настойчивости. И здесь абсолютно невозможно игнорировать закон процесса. Лидерские качества не вырабатываются за день. Для этого требуется целая жизнь

Джон Максвелл

Резюме – В статье обосновывается актуальность применения психологии управления в функционировании и развитии современной организации, а также роль стилей руководства в отношениях между руководителями и подчиненными.

Summary - The article substantiates the relevance of the application of management psychology in the functioning and development of a modern organization, as well as the role of leadership styles in the relationship between managers and subordinates.

Введение. Ещё в конце 19 – начале 20 вв. учёные задавались вопросом: “А что есть управление?” Изучение управления как науки дало мощный толчок развитию психологии управления. Первым, кто рассматривал основные вопросы психологии, стал Фредерик Тейлор. Основываясь на своих исследованиях, он выделил основные качества хорошего специалиста – ум, сообразительность, здравый смысл, опыт и несколько других. Также большой вклад в развитие психологии управления как науки внесли Макс Вебер, Эмерсон Гаррингтон, также Иван Сеченов, Лев Уманский и многие другие.

Основная часть. Психология управления – раздел психологии, изучающий психологические закономерности управленческой деятельности с целью повышения эффективности и качества работы системы управления предприятием (организацией) [1]. Психология управления помогает эффективно организовать деятельность подчинённых в системе «человек – человек».

Действительно, руководство – это важнейший фактор, влияющий на развитие компании, предприятия, а также помогающий добиться больших успехов. Стоит заметить, управленческая деятельность должна быть направлена на сплочение коллектива, а также установление доверительных отношений между подчинённым и руководителем. Управляющему необходимо развиваться самому, улучшая свои навыки, и уметь воздействовать на своих сотрудников, учитывая их личностные качества, особенности характера и т.д. Важен и психологический микроклимат в коллективе, который помогает обеспечить эффективность работы. Можно сказать, что коллектив не собирается, а строится. И именно решения руководителя играют главную роль.

Говоря о психологии управления, необходимо заметить, что это не просто научное понятие, термин, а целостная система взаимосвязанных факторов, особенностей, которые формируют процесс руководства. Таким образом, исходя из вышесказанного, одними из аспектов предмета психологии управления являются: личностные качества управляющего и управляемого; особенности управления (т. е. стиль руководства, методы и т. д.); особенности(характер) управленческого общения; авторитет и имидж руководителя; психологические особен-