

УДК 658.310.9

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Студ. Федоренко В.Е., к.э.н., доц. Коробова Е.Н.

Витебский государственный технологический университет

Развитие кадрового потенциала основано на системе непрерывного образования, подготовке и переподготовке кадров, их карьере, совершенствовании организационных структур и стиля управления. Одним из наиболее важных моментов является карьера персонала предприятия.

Составной частью разработки кадровой политики в компаниях высокоразвитых стран является также профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.

Следует отметить, что основной упор в области профессиональной подготовки кадров направлен на приобретение конкретной профессии или квалификации; обучение профессиям или специальностям ориентировано на подготовку многопрофильного рабочего, чтобы полученная квалификация могла быть использована для выполнения операций на различных участках производства; профессиональное обучение носит опережающий характер, учитывающий перспективы развития предприятия, обеспечивает профессиональную мобильность, готовность к выполнению новых функций.

Американские компании на образовательные программы и технические средства ассигнуют значительные расходы, и это является многолетней практикой в экономической стратегии. К примеру, в частных компаниях США расходы на эти цели ежегодно превышают 100 млрд. долларов. 76 % американских корпораций с численностью занятых более 500 человек имеют программы в области подготовки и переподготовки рабочих кадров. При этом все большее число компаний организует переподготовку и подготовку рабочих кадров не только для собственных нужд, но и для компаний-поставщиков. В частности, корпорация «Ксерокс» готовит рабочие кадры для 100 из 300 своих поставщиков. На эти цели компания затрачивает 1,5 млрд. долларов ежегодно.

В американской транснациональной компании «ЗМ» при подборе кадров проводятся так называемые «студенческие программы» на основе аналитических, социально-политических и структурных материалов. С целью поиска талантливой молодежи к работе в фирме привлекаются студенты для выбора будущей профессии и оценки своих деловых и личностных качеств. Сотрудники компании регулярно участвуют в учебном процессе институтов и университетов.

В свое время страны Юго-Восточной Азии сделали значительный шаг в социально-экономическом развитии благодаря внедрению в жизнь доктрины, в основу которой было положено решение кадрового вопроса, известного под лозунгом «кадры решают все». Занимая должность президента компании «Sony corporations» А. Морита отметил, что «никакая теория, программа или правительственная политика не могут сделать компанию успешной, это могут сделать только люди».

В Японии подготовка и обучение кадров рабочим профессиям на производстве осуществляется на основе системы ОВР (обучение внутреннего резерва). Считается, что перспективная подготовка кадров внутри предприятия – необходимое условие его жизнеспособности и развития. На многих предприятиях целью обучения персонала является подготовка многопрофильного рабочего-универсала. Важнейшими средствами достижения этой цели являются профессиональная ротация и перевод с одной работы на другую внутри предприятия. Об-

учение внутри предприятия заключается в подготовке интеллектуальных многопрофильных рабочих на основе установленных государством стандартов.

Таким образом, формирование и развитие кадрового потенциала является важным элементом для повышения всего потенциала организации, потому что хорошо подготовленный кадровый состав дает главное конкурентное преимущество перед остальными организациями.

УДК: 005:338.46 (476.5)

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ ОАО «ВИТРАЙБЫТ»

Студ. Ляхович А.В., к.т.н., доц. Скворцов В.А.

Витебский государственный технологический университет

Целью данной работы явилось исследование и анализ структуры системы управления ОАО «Витрайбыт» и формирование предложений по совершенствованию организационной структуры компании. На основе анализа теоретического материала, посвященного вопросам организационного построения фирм, сопоставления характеристики и основных технико-экономических показателей деятельности ОАО «Витрайбыт», анализа схемы ее организационной структуры и характеристики основных функциональных направлений деятельности были сделаны предложения по проблемам функционирования системы управления. Основными из них явились: отсутствие единого «генерального плана действия» в бизнесе; недостаточное внимание руководства компании к повышению прибыльности и рентабельности компании, к развитию различных направлений деятельности. И, как следствие, отсутствие звеньев, занимающихся вопросами стратегического планирования; разобщенность подразделений; преобладание оперативных проблем в работе руководителей практически всех подразделений; слабость системы сбыта (продаж); недостатки в кадровой политике; низкая мотивированность персонала; проблемы в вопросах разработки и апробации новых продуктов. В этой связи, можно сделать вывод, что после внедрения стратегии по завоеванию большей доли рынка за счет расширения ассортимента товаров и услуг предприятие будет работать результативнее, что приведет к улучшению финансовых результатов и устойчивости экономического положения.

УДК 347.77.012

ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ ТЕХНИКИ ОБЪЕКТОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

Студ. Беликов А.С., асс. Дрюкова А.В.

Витебский государственный технологический университет

При определении патентоспособности и патентной чистоты технического решения необходимо установить уровень техники. Уровень техники включает любые сведения ставшие общедоступными в мире до даты приоритета изобретения или полезной модели. Для установления уровня техники необходимо провести патентные исследования.

Основной составляющей патентных исследований является патентный поиск. В настоящее время с развитием сети Интернет наиболее эффективной формой определения уровня тех-