

- развития;
- выстраивание процессо-ориентированной организации на основе инжиниринга бизнес-процессов, необходимых и достаточных для реализации стратегии и бизнес-планов развития;
- разработка структуры управления компанией с выделением центров финансового учета (ЦФУ), каждый из которых реализует конкретный бизнес-процесс;
- разработка системы бюджетов, доведение до каждого центра финансового учета собственного бюджета;
- внедрение системы менеджмента качества бизнес-процессов. При этом система показателей менеджмента качества должна включать целевые установки и критерии оценки деятельности ЦФУ, согласованные с целевыми установками компании;
- выстраивание системы контроллинга бизнес-процессов. Система показателей контроллинга будет выступать в качестве сбалансированной системы показателей.

УДК 658(476)

УПРАВЛЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРОДУКЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Скворцов В.А., к.т.н., доц., Куимова Е.С., студ., Попов В.В., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Беларусь*

Работа посвящена актуальным вопросам совершенствования управления производством и повышением его эффективности на основе удовлетворения спроса выпуском предприятием конкурентоспособной продукции.

Для анализа и оценки конкурентоспособности (K_{np}) предлагается использовать методику расчета этого коэффициента на основе пошагового отбора и анализа параметров и показателей, их оценки с учетом весомости по собственной и конкурентной продукции [1]. Анализ конкурентоспособности продукции ОАО «Знамя индустриализации» проводился по показателям «Цена» и «Качество» по сравнению с конкурентами (ОАО «Элема», «БелКредо», «КИС» и др.).

Для проведения экспертной оценки был выделен ряд факторов, влияющих на конкурентоспособность организации. В роли экспертной группы выступили работники швейной промышленности и бытовой деятельности. В ходе сравнительного анализа были выставлены оценки по каждому фактору от 0 (наиболее слабые позиции) до 6 (доминирующие позиции).

С учетом экспертного опроса и анализа цен выявлено, что для увеличения роста объема продаж на внутреннем рынке главными задачами деятельности предприятия являются обеспечение узнаваемости, повышения имиджа товарных марок «Dominion» и «VivaLady», обеспечение лояльности покупателей и расширение каналов сбыта продукции, посредством поэтапного привлечения дополнительных розничных продавцов. В своей деятельности на предприятии используется затратный подход к ценообразованию. В его основе лежат реальные затраты предприятия на закупку, производство и реализацию продукции, подтвержденные первичными документами бухгалтерии. Кроме того, на предприятии цена устанавливается с учетом ориентации на уровень цен конкурентов по предложению начальника отдела маркетинга субъективно, на основе затратного подхода без аналитических расчетов, что является недостатком в ценовой политике организации. Данные выводы согласуются с результатами, изложенными в работе [2].

Список использованных источников

1. Абрамова, И. Г., Абрамов, Д. А. Оценка конкурентоспособности продукции:

методические указания / И. Г. Абрамова, Д. А. Абрамов. – Самара, 2010. – 28 с.

2. Формирование механизма управления качеством и конкурентоспособностью продукции в ОАО «Знамя индустриализации» / Т.Б. Савицкая, Н.С. Демина // Материалы докладов 49 Международная научно-техническая конференция преподавателей и студентов. В 2 т. Т1 / УО «ВГТУ». – Витебск, 2016. – 387 с. – С.99 – 101.

УДК 331.103.2

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМЫ ПРИМЕНЯЕМЫХ НОРМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Сысоев И.П., к.т.н., доц., Тарабарова М.А., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Социально-экономические характеристики нормирования и организации труда на производстве имеет огромное и актуальное значение, поскольку они являются важнейшими элементами экономики предприятия, посредством которых осуществляется взаимосвязь и взаимозависимость всех трудовых показателей со всеми другими показателями хозяйственной деятельности. Традиционно, нормирование труда рассматривается как одна из составляющих оплаты труда, поскольку дает возможность устанавливать обоснованные нормы ее расхода, способствует выявлению и использованию резервов роста производительности труда, снижению себестоимости и трудоемкости изготовления продукции, стимулирует повышение квалификации работников.

Нормирование труда работников в ОАО «Знамя индустриализации» проводится на основе норм времени, выработки, численности, обслуживания, а также нормированных заданий, в которых отражены межотраслевые, отраслевые и местные нормативные материалы.

Используемые в организации нормы и нормативы рассчитаны с учетом оптимальных приемов и методов труда и предусматривают среднюю интенсивность труда работников.

Проведения исследования выполнения норм выработки показывают о том, что средний процент выполнения нормы выработки в целом по организации за 2015 год составляет 82,81 %, в то время в 2014 году оно составляло 90,67 %. Снижение выполнения норм выработки по сравнению с 2014 годом составило 7,86 %. Тенденция изменения процента выполнения норм выработки по цехам за 2015 год показывает, что количество рабочих, перевыполняющих норму выработки, составляет 80 из 390 чел. (или 20,5 %). Сравнив показатели за 2014 и 2015 годы, можно сделать вывод о том, что наблюдается ситуация ухудшения за 2015 год. В организации действуют нормы обслуживания оборудования, которые составляют 1045 единиц. Каждое оборудование обслуживается в цехе двумя механиками.

Анализируя организацию обслуживания рабочих мест в организации, можно сказать, что все места оснащены согласно нормам и нормативам. Рабочие места достаточно оснащены основным и вспомогательным оборудованием, а также организационной и технологической оснасткой.

Динамика изменения численности персонала говорит о снижении среднесписочной численности работников на 8 % промышленно-производственного персонала, который составляет 95 % среднесписочной численности персонала. Структура промышленно-производственного персонала практически не изменилась – в процентном соотношении составляющих его элементов все осталось примерно на прежнем уровне.

Однако, если количество рабочих уменьшилось, то количество служащих возросло. Персонал неосновной деятельности уменьшился на 6 %, что в