

условиях. Также изложены методы формирования этого портфеля с помощью финансовых инструментов, а также способы оценки ликвидности и риска инвестиций. В работе проведен анализ основных возможностей для уменьшения рисков инвестиционной деятельности частных инвесторов в Республике Беларусь.

Литература

1. Гатауллин М.Н. Формирование инвестиционного портфеля частным инвестором / Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова // Путь в науку – 2017. – № 2 (18). – С. 124-132.

УДК 658(075.8)

ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ПРОГРАММЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Савчук Н.Н.

Белорусский национальный технический университет

Ключевым звеном для совершенствования инновационного потенциала предприятия является, на наш взгляд, разработка стратегии инновационного развития, которую необходимо принять на корпоративном уровне. Это объясняется необходимостью распространения ключевых целей инновационной деятельности на все подразделения предприятия. Поэтому кроме традиционных обязанностей структурным подразделениям предлагается установить новые функции, обусловленные инновационным развитием, которые указаны в таблице 1.

Таблица 1 – Функции структурных подразделений предприятия, связанные с управлением инновационной деятельностью

Подразделение	Предлагаемые функции
Отдел маркетинга	Исследование рынка, подготовка прогнозной информации о спросе на новую продукцию, коммерциализация нововведений, анализ качества предлагаемых товаров и мониторинг инновационного потенциала
Технологический отдел	Формирование системы информационного обеспечения на основе всех видов научной информации по инновациям и инновационной деятельности как в стране, так и за рубежом; разработка инновационных проектов, сопровождение научно-технических

	разработок
Экономическая служба	Обоснование экономической целесообразности нововведений, формирование фонда денежных средств для их финансирования
Отдел кадров	Состав и подбор персонала для НИОКР; стимулирование научных разработок и обеспечение условий для повышения квалификации кадров
Отдел снабжения и сбыта	Обработка поступающей информации от поставщиков, доведение её до всех уровней управления

Особенностью распределения обязанностей между структурными подразделениями должна стать командная ответственность за выполнение отмеченных функций. Реализация этого принципа позволит достаточно строго планировать деятельность отделов и служб, контролировать и оценивать их деятельность, использовать действенную систему стимулирования по критерию цели. Координирующим центром может выступать Научно-технический совет при Генеральном директоре предприятия, который представляет собой коллективный орган по выработке стратегических целей развития.

На исследуемом предприятии инновационное развитие является задачей преимущественно экспериментально-технологического отдела. В структуре управления отсутствует отдел маркетинга. Маркетинговую деятельность ведет отдел снабжения и сбыта, который возглавляет начальник. В состав отдела снабжения и сбыта входит специалист по маркетингу и продажам, который выполняет маркетинговые исследования рынка, организацию рекламы. Отметим отсутствие структурированного плана работы маркетолога и четких задач на перспективу, что является, на наш взгляд, несовершенством организации маркетинга на предприятии.

В ходе анализа инновационного потенциала предприятия рассмотрена система показателей, необходимых для оценки его структурных составляющих: научного и финансового потенциалов, уровня инновативности. Эта система показателей рассчитывается по данным бухгалтерского учета и данным кадрового состава предприятия. Уровень научного потенциала, рассчитанный на основе коэффициента научных исследований, доли работников, занятых исследованиями и разработками, уровня образования менеджеров высшего и среднего звена, характеризуется как «очень высокий». Для активизации инновационного потенциала исследуемого предприятия требуется качественная проработка вопросов по определению ключевых функций управления новшествами, распределения данных функций между директором, руководителями подразделений и служб согласно вышеназванным рекомендациям.

Кроме того, предлагается создать и внедрить на базе 1С ERP- систему

«Управление швейным предприятием», которая позволит автоматизировать все участки выпуска продукции. Внедрение ERP-системы на предприятии – это многофакторный процесс, предугадать ход которого заранее с достаточной точностью не представляется возможным. В целом внедрение столь масштабной системы должно быть осуществлено в виде следующих этапов: предварительного анализа, подготовки, опытной эксплуатации и приемки в эксплуатацию. Содержание этих этапов и ожидаемые на предприятии результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Этапы внедрения ERP-системы на предприятии

Название этапов	Содержание этапов	Результат на предприятии
Предварительный анализ	вырабатываются общие требования к входным данным, функционалу, экранным формам и отчетам в системе	формируется техническое задание подрядчиками по внедрению ERP и специалистами КУПП «Витебчанка» методом групповых семинаров и очных консультаций
Подготовка	проходит обучение персонала, симуляция работы системы с тестовыми данными с целью проверки работоспособности модулей и экранных форм, а также в обучающих целях	проходит миграция реальных данных в продуктивную систему
Опытная эксплуатация	сотрудники компании полноценно работают в системе, фиксируя все ошибки и недостатки в работе SAP ERP; в случае невозможности их оперативного исправления, они заносятся в специальный перечень	перечень ошибок и недостатков рассматривается на семинарах, на которых принимается решение либо о существенной доработке системы, либо о корректировке технического задания
Приемка в эксплуатацию	анализируются все созданные в системе инциденты, и принимается решение об окончательном вводе системы в постоянную эксплуатацию	Ввод системы SAP ERP в эксплуатацию

Таким образом, для совершенствования инновационной программы необходимо разработать стратегию развития, принять ее на корпоративном уровне, разграничить профессиональные обязанности подразделений,

создать и внедрить на базе 1С ERP-систему «Управление швейным предприятием», которая позволит не только автоматизировать все участки выпуска продукции, но и станет внутренней улучшающей инновацией.

УДК 331

ВЛИЯНИЕ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

Петрашкевич А.К.

Белорусский национальный технический университет

Человеческий капитал можно рассматривать как в узком, так и в широком смысле слова. Если рассматривать в узком смысле, то одной из форм человеческого капитала является образование. Но если взять в широком смысле, то человеческий капитал образуется при помощи инвестиций (долгосрочных капиталовложений) в одного определенного человека в виде затрат на образование и подготовку работника на предприятии, на охрану здоровья, миграцию, а также на поиск информации о ценах и доходах [1].

Развитие человеческого капитала связано с качественной трансформацией рабочей силы. Наиболее важными элементами деятельности в этой области является обучение и развитие персонала, а также стремление улучшить его структуру, тем самым формируя одну из составляющих человеческого капитала, а именно интеллектуальный капитал.

Автор определяет интеллектуальный капитал как знания, опыт, технологии, отношения с клиентами и профессиональные навыки, которые являются источником конкурентного преимущества организации. Этот капитал, помимо характеристик, приносимых сотрудником в организацию, также состоит из:

- способность сотрудников к обучению;
- мотивация;
- обмен информацией и знаниями;
- стремление к достижению поставленных целей;
- умение работать в команде;
- проявление креативности и инновационности рабочих команд.

Эти особенности оказывают существенное влияние на эффективность хозяйственной деятельности и, следовательно, являются источником будущих заработков как персонала, так и организации, его нанимающей.