

Модели B2B и B2C являются основными в электронной коммерции, поскольку именно они обеспечивают большую часть транзакций в сети Интернет.

Бизнес для бизнеса (B2B) – это тот вид деятельности, когда две компании проводят бизнес-транзакции с помощью Интернета. Например, компания может поместить запрос на коммерческие предложения, получить текущие котировки от своих поставщиков, заключить контракт, получить или оплатить счета, опубликовать документы [3].

Бизнес для потребителя (B2C). Является наиболее популярной формой электронной коммерции на сегодняшний день. В этом случае деятельность нацелена на прямые продажи для потребителя. Один из самых крупных примеров B2C – это [www.amazon.com](http://www.amazon.com), американский книготорговый сайт, услугами которого пользуются более 30 млн клиентов по всему миру [3].

Таким образом, электронным бизнесом называется любая деловая активность, использующая возможности глобальных информационных сетей для преобразования внутренних и внешних связей с целью создания прибыли.

#### Список использованных источников

1. Дёмина, А. В. / Электронный бизнес [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://metodichka.x-pdf.ru/15ekonomika/150994-6-av-demina-elektronniy-biznes-uchebnoe-posobie-dlya-studentov-obuchayuschih-sya-napravleniyu-podgotovki-380305-biznes-inform.php>. – Дата доступа: 15.04.2022.
2. Артюшина, Л. А., Троицкая, Л. А. / Информационные технологии электронного бизнеса. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [elektronnyi\\_biznes.pdf](#). – Дата доступа: 15.04.2022.
3. Кузнецова, О. А. / Электронный бизнес. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://repo.ssau.ru/handle/Uchebnye-posobiya/Elektronnyi-biznes-Elektronnyi-resurs-elektron-kurs-v-sisteme-distanc-obucheniya-Moodle-70222>. – Дата доступа: 17.04.2022.

УДК 658

## ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРУКТУР В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

*Ванкевич Е.В., д.э.н., проф., Мирук К.О., студ.*

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

Реферат. В статье рассмотрены основные тенденции развития организационных структур управления в современных условиях. На примере малой организации с общей численностью персонала 18 человек в результате диагностики ОСУ установлены пути совершенствования и предложены соответствующие мероприятия.

Ключевые слова: организационная структура, совершенствование, тенденции развития, сервис Platrum, маркетинг, коучинг.

Организационная структура управления определяет функциональные взаимоотношения между элементами системы, формализует разделение обязанностей, иерархию подчиненности и ответственности, необходимую специализацию. Чем меньше в структуре организации иерархических уровней, тем легче она приспосабливается к изменениям внешней среды, но существенно возрастает ответственность ее руководителей, что обуславливает высокие требования к уровню их подготовки.

Обоснованный выбор типа организационных структур зависит от взвешенного анализа многих факторов: возможность использования компьютерной техники для анализа структур, стратегии развития организации на исследуемый период, объемы выполняемых работ и, наконец, производственный опыт управленческого персонала.

Простейший и часто применяемый метод выбора организационной структуры – изучение структур успешно развивающихся родственных организаций. Другой метод – разработка новой структуры осуществляется на основе рекомендаций профессиональных консультантов и экспертов. Реже применяются методы структуризации целей и

организационного моделирования [1].

Любая, даже самая совершенная структура управления обречена на изменения и дальнейшее совершенствование. Чем раньше органы управления определяют необходимость этих перемен, тем эффективнее будет процесс управления, тем меньше будет угроза стагнации, регресса системы. Причина неизбежности новых организационных отношений и соответствующих структур управления кроется в постоянном развитии и перераспределении функций между элементами системы управления, моральном старении структуры и в таком мощном катализаторе социальных, экономических и управленческих изменений, как научно-технический прогресс (замена оборудования, освоение новых изделий и технологий). Однако большинство структурных преобразований встречает сопротивление со стороны персонала, и эти преобразования будут иметь высокие шансы на успех, если самое активное участие в них будут принимать высшие руководители организации. Опыт передовых организаций Республики Беларусь и успешно работающих зарубежных фирм показывает, что наметилась стойкая тенденция замены чисто инженерного, узкофункционального труда более творческим, разнообразным, требующим самостоятельных управленческих решений. Основным критерием качества организационных структур является конечный социально-экономический, а иногда и психологический результат. Увеличение масштабов производства и его усложнение в условиях использования автоматизированных систем сбора и обработки информации обуславливают развитие новых организационных структур управления. В основе этого развития – переход к структурам, обеспечивающим быструю реакцию на изменения, происходящие в производстве. Большинство фирм непрерывно совершенствует свои организационные структуры [2].

Анализ опыта совершенствования ОСУ позволяет выделить следующие основные направления:

- децентрализация производственных и сбытовых операций;
- нововведенческая экспансия;
- переход от узкой специализации к интеграции в содержании и характере самой управленческой деятельности, в стиле управления;
- отказ от использования административных рычагов координации и контроля;
- виртуализация организаций;
- цифровизация управления [4].

Обобщая тенденции развития организационных структур, можно отметить, что для организации будущего характерными представляются: интеграция; автоматизация и развитие персонала вместо рационализации труда и рационализации структуры; деменеджеризация; деструктуризация; информатизация; виртуализация; социализация.

Особого внимания требует проблема виртуализации организаций. Рассмотрим некоторые направления, характерные для процесса виртуализации.

Первое направление. Фактически виртуализация означает, что подразделения организации, составляющие ее структуру, «вымываются» во внешнюю среду, структура утрачивает системообразующее значение, организация становится все более «пустотелой» и сливается с внешней средой. В предельном случае от организации может остаться офис, который менеджеру лучше всего разместить дома.

Второе направление виртуализации, связанное с первым, но представляющее самостоятельный интерес в силу своей специфики, формирование виртуального коммуникационного пространства, позволяющего обеспечивать обмен информацией в реальном масштабе времени по всей планете и создавать колоссальные базы данных и базы знаний.

Третье направление виртуализации затрагивает собственно структурные аспекты организации. Любая организация – всего лишь специфическая форма осуществления людьми определенной совместной деятельности. При этом мотивы и характер взаимодействия людей и их групп в организации определяются целями их деятельности, следовательно, если меняется содержание деятельности, должна измениться и организация. Эта система представляется как бизнес-пространство, которое в свою очередь включено в социально-культурную среду.

Четвертое направление виртуализации определяет социокультурный процесс. Основные системообразующие факторы традиционной организации – цели и структура. Поскольку организация в перспективе перестает быть целевой системой, а структура теряет актуальность, новым системообразующим фактором становится, прежде всего,

организационная культура, но не как корпоративная культура, а как элемент культуры гражданского общества. С точки зрения социокультурного процесса внешняя среда становится пространством для цивилизованного сотрудничества организаций [3].

Специалисты отмечают, что в ближайшем будущем бизнес-среда столкнется с большим разнообразием структур, каждая из которых будет отвечать потребностям конкретной организации. Учитывая предложенные направления совершенствования ОСУ, в исследуемой организации предлагается ввести следующие мероприятия: внедрение сервиса Platrum; внедрение отдела маркетинга; внедрение системы коучинга.

Platrum – это облачный сервис для автоматизации менеджмента. Он не требует установки на ПК и доступен из любого современного интернет-браузера при условии наличия Интернета. Основные возможности сервиса автоматизации менеджмента: структура компании; метрики; задачи; база знаний; академия; финансы и финансовое планирование; контроль качества; управление паролями; склад. Профессиональный маркетинг является относительно новым видом деятельности для малых белорусских организаций, поэтому введение этой функции не является приоритетом. Маркетинговые исследования имеют огромное значение в хозяйственной деятельности современных организаций.

Основными инструментами осуществления маркетинга являются:

- товарная и ассортиментная политика;
- распределительная политика и политика привлечения потребителей;
- политика цен и условий продаж;
- коммуникационная политика (взаимосвязь с другими субъектами);
- планирование выпуска новых товаров, услуг.

Коучинг – это метод работы, в процессе которого сертифицированный специалист со специальным образованием (коуч) сопровождает клиента (сотрудника) [4].

Смысл и результат такой совместной работы – достижение клиентом (сотрудником) личной или профессиональной цели. При этом процесс сфокусирован на том, чтобы была реализована четко определенная цель, а результат можно было измерить и оценить. Целесообразно ввести в организации практику коучинга и практику ведения дела каждого сотрудника, где будет собираться вся информация о сотруднике, с отметками о его достижениях, информацией о пройденных обучениях, различные аттестационные оценки и результаты тестов. Этот тест может быть основанием для рекомендации повышения сотрудника [4].

Цель коучинга:

1. Помогать эффективно, способствовать развитию личности сотрудника.
2. Показывать, что организации нужен данный сотрудник.
3. Отслеживать его профессиональный рост и личный рост.
4. Прививать у сотрудника чувства гордости к организации, и налаживания ответственности к своей работе.
5. Доказывать на личном примере образец исполнения обязанностей и соблюдения корпоративной культуры.

Условия, необходимые для успешной реализации программы:

1. Сотрудник, проводящий индивидуальную работу с персоналом, должен осознавать всю важность данного мероприятия.
2. У сотрудника должен быть опыт проведения различных коучингов.
3. Должно быть собрано много информации, которая поможет дать оценку по персоналу.
4. Из личных качеств организатор коучинга должен обладать: эмоциональной устойчивостью, иметь организаторские способности, умение давать объективную оценку, умение работать с кадрами.

Таким образом, данные мероприятия позволят исследуемой организации выйти на новый уровень развития организационной структуры, стать более конкурентоспособной, эффективной и прибыльной.

#### Список использованных источников

1. Бурко, Р. А. Выбор и обоснование организационной структуры предприятия / Р. А. Бурко, В. Д. Соколова. // Молодой ученый. – 2014. – № 7 (66). – С. 313–315. – URL: <https://moluch.ru/archive/66/11010/>.
2. Тезяева, А. С. Построение и оценка организационной структуры предприятия / А. С.

Тезяева. // Молодой ученый. – 2017. – № 17 (151). – С. 383–386. – URL: <https://moluch.ru/archive/151/42847/>.

3. Репина, Е. А. Основы менеджмента: учебное пособие / Е. А. Репина, М. А. Чернышев, Т. Ю. Анопоченко. – Москва: НИЦ ИНФРА-М: Академцентр, 2013. – 240 с. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/407685>.
4. Келиоглу, Ю. В. Исследование особенностей современных тенденций в развитии организационных структур управления / Ю. В. Келиоглу, М. В. Луговская // Новая наука: Опыт, традиции, инновации. – 2017. – С. 108–111.

УДК 331.101

## **ОЦЕНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ КУПП «ВИТЕБЧАНКА»)**

*Коробова Е.Н., к.э.н., доц., Болотник Е.А., студ.*

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

Реферат. В статье рассмотрены подходы к оценке кадрового потенциала организации. Проведена апробация методики оценки кадрового потенциала на примере промышленного предприятия.

Ключевые слова: кадровый потенциал, методы оценки кадрового потенциала, персонал.

Методы, применяемые кадровыми службами в оценке потенциала системы управления персоналом и потенциала самого персонала, можно разделить на две группы:

1. Количественные методы, которые можно охарактеризовать как формализованные и массовые.

Одним из таких подходов является оценка потенциала всего персонала предприятия как совокупного общественного работника, эффективность трудовой деятельности которого определяется конечными результатами работы предприятия в оцениваемом периоде. В качестве показателей предлагается использовать объемы товарной, реализованной, чистой продукции, ее качество, прибыль, себестоимость продукции, рентабельность, доход, коэффициенты экономической эффективности, срок окупаемости капиталовложений дивидендов на одну акцию и другие. Подход имеет свои преимущества, поскольку результативность труда персонала, в первую очередь, определяется конечными результатами деятельности предприятия в целом. Но он не учитывает того, как, какими способами и средствами достигнуты конечные результаты;

2. Качественные методы являются неформализованными и нацелены на получение информации путем глубинного исследования небольшого по объему материала. Данный подход предлагает оценивать эффективность работы системы управления персоналом в зависимости от форм и методов работы с кадрами, то есть от организации работы персонала, его мотивации, социально-психологического климата в коллективе. В этом случае критериальными показателями являются: структура персонала, уровень квалификации, текучесть кадров, дисциплина, использование фонда рабочего времени, равномерность загрузки персонала, затраты на одного работающего, выполнение плана социального развития, социально-психологический климат в коллективе и т. д.

Для получения более комплексной объективной информации в отношении кадрового потенциала промышленной организации целесообразно использовать интегральную характеристику по методике Маскаева М.И., которая охватывает несколько коэффициентов, позволяющих с качественной и количественной стороны проанализировать кадровый потенциал организации. При этом каждому из коэффициентов присваивается экспертным способом весовой коэффициент значимости, предполагается равным по значению для каждого компонента [1].

Следует отметить, что количество коэффициентов может изменяться в зависимости от экономической ситуации, сложившейся в организации. Чем ближе коэффициент к единице, тем выше уровень развития трудового потенциала работников.

Данная методика оценки кадрового потенциала организации включает в себя систему показателей, каждый из которых представлен в виде соответствующего коэффициента: