

Из изложенного следует что, современные условия хозяйствования требуют активного использования методов планирования экономических и управленческих процессов, которые соответствовали бы актуальному процессному подходу в проектировании организации и бизнес-планировании, помогали бы снизить риски неопределенности. К такому методу можно отнести симуляцию бизнес-моделирования. Следует обратить внимание на необходимость проведения большего количества симуляций с разными исходными параметрами, с применением информационных технологий, что требует продолжения исследований.

Список использованных источников

1. *Томпсон-мл., А. А.* Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа: учебное пособие / А. А. Томпсон-мл., А. Дж. Стрикленд III; пер. с англ. А. Р. Ганиевой [и др.]. – 12-е изд. – Москва: Вильямс, 2009. – 924 с.
2. *Сидоренко, В. Н.* Имитационное моделирование в науке и бизнесе: подходы, инструменты, применение / В. Н. Сидоренко, А. В. Красносельский // Бизнес-информатика. – 2009. – № 2(08). – С. 52–57. – Режим доступа: VI_2–2009.qxd (simulation.su) – Дата доступа: 05.03.2023.

УДК 332.8

Н. С. Титова

студентка 3 курса МИУП

научный руководитель – С. А. Шавров, кандидат технических наук,
заведующий кафедрой управления и экономики МИУП

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА РЕФОРМИРОВАНИЯ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В последнее время государство определило в качестве одного из приоритетов перевод сферы жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) на самокупаемость и самофинансирование. Рассматриваются возможности отказа от перекрестного субсидирования отрасли. Решение возникающих проблем не может и не должно лежать исключительно в сфере тарифной политики. Необходимо повышать эффективность работы жилищно-коммунального хозяйства. Рост эффективности может достигаться за счет использования современных инновационных технологий и оптимизации затрат. Оптимизация затрат в системе жилищно-коммунального хозяйства может быть достигнута за счет снижения накладных расходов, перевода сотрудников на выполнение работ с высокой добавленной стоимостью, создания гибкой структуры затрат, построения эффективной системы мотивации труда, повышения квалификации персонала, совершенствования технологий.

Персонал является главным ресурсом каждой организации, от качества и эффективности использования которого во многом зависят результаты деятельности организации, в том числе ЖКХ, и его конкурентоспособности.

В качестве проблемы управления персоналом следует рассматривать причины увольнения работников по собственному желанию. Численность лиц, уволенных по собственному желанию, можно условно рассматривать как показатель удовлетворенности работников выполняемой работой, а факторы, влияющие на увольнение по собственному желанию, – как факторы мотивации работников к труду.

Одной из самых болезненных проблем является высокая текучесть кадров в организациях. Возникает она по разным причинам, наиболее значимыми являются:

- непрестижность работы: молодые специалисты, высококвалифицированные и опытные работники считают работу в организациях ЖКХ мало интересной, не перспективной; рассматривают ее как временный вариант, пока не получится найти более подходящую работу;
- низкие заработки: в структуре кадров организаций ЖКХ большинство составляет рабочий персонал, инженеры и технические специалисты, однако их уровень оплаты труда значительно ниже, чем у управляющего персонала; заработная плата в ЖКХ является не конкурентоспособной по сравнению с заработками в других отраслях;
- отсутствие адекватной системы мотивации: особенно актуальна данная проблема для сотрудников рабочих специальностей.

Главной задачей реформирования ЖКХ Республики Беларусь должно стать повышение эффективности работы отрасли, которое можно обеспечить применением современных технологий оказания услуг, модернизацией инженерных сетей и сооружений и изменением системы управления и отделенно взятого предприятия, и отрасли в целом. Опыт западных стран, в том числе и постсоциалистических, показывает, что без внедрения конкуренции добиться роста эффективности практически не представляется возможным. Даже в государственных ресурсопоставляющих компаниях Германии затраты в среднем в два раза выше, чем в частных структурах.

Важным элементом реформирования системы ЖКХ в экономически развитых странах выступает привлечение частного капитала для оказания узкоспециализированных услуг. Привлечение частного капитала целесообразно осуществлять в разных формах. Это могут быть концессии на основе договора, в соответствии с которым предприятие коммунальной сферы может передаваться в эксплуатацию частной фирме. Такая практика распространена, например, во Франции: производство услуг осуществляется за счет средств концессионера, который имеет право взимать с потребителей услуги платежи. При этой форме организации оказания услуг используется несколько типов контрактов. Существуют контракты, которые предусматривают только эксплуатацию инженерных

систем либо ответственность за ремонт и/или строительство новых объектов [1].

Распределение заказов должно осуществляться посредством тендерных торгов, проводимых территориальными органами управления, которые будут контролировать частные организации на каждом этапе строительства и эксплуатации объекта. При данном подходе происходит выделение службы заказчика, которая выполняет контролирующие функции, а также функции распределения денежных средств. Предприятия ЖКХ будут вынуждены конкурировать с другими игроками рынка, в том числе и между собой, что не только повысит качество обслуживания населения, но и приведет к необходимости снижения затрат. Целесообразно рассмотреть возможность передачи частным структурам таких функций, как зеленстрой, содержание дорог в населенных пунктах, работа с безнадзорными животными, уборка территорий, вывоз мусора. Некоторые функции (паспортисты, составление административных протоколов и т. д.) можно передать соответствующим государственным структурам. Таким образом, не только заказчик, но и государство будут следить за соблюдением стандартов обслуживания населения частными компаниями. Мероприятия по реализации рассматриваемых нами направлений реформирования с учетом опыта западных стран можно в обобщенном виде представить следующим образом:

1. Привести в соответствие нормативно-правовую базу не только по уже разработанным документам, но и (что немаловажно) по тем направлениям, по которым нормативная база просто отсутствует. Без формирования правового поля использование данных технологий просто невозможно.

2. Не допустить возникновения возможности злоупотребления при распределении заказов на выполнение работ (оказание услуг).

3. Освободить жилищно-коммунальные службы от несвойственных им функций (паспортные услуги, ответственность за сбор платежей за воду, электроэнергию и т. д.).

4. Разделить функции собственника, заказчика и исполнителя.

5. Расширить договорные отношения в системе ЖКХ.

6. Создать инфраструктуру поддержки инновационных управленческих технологий (создание научно-исследовательских организаций, аутсорсинговых компаний, рекрутинговых агентств, консалтинговых организаций и т. д.).

Реализация этих предложений опирается на соответствующее финансирование, которое в данном случае может быть переложено с государства на частный сектор. Жилец будет вовлечен в процесс оказания услуг жилищно-коммунальным организациям на рыночных условиях.

Таким образом, сегодня перед отраслью жилищно-коммунального хозяйства стоит задача оптимизации системы управления, в том числе и управления персоналом. Поиск путей реформирования необходимо осуществлять с учетом накопленного отечественного опыта, а также используя зарубежную практику управления предприятиями сферы ЖКХ.

Список использованных источников

1. Зарубежный опыт организации управления предприятиями жилищно-коммунальной сферы и перспективы его использования в Республике Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rep.brsu.by/bitstream/handle/123456789/6315/zapiski_ii_-_14_186-192.pdf?sequence=1. – Дата доступа: 29.05.2023.

УДК 338

В. Н. Шибалко

студент 3 курса МИУП,

научный руководитель – С. О. Венгер, магистр экономических наук,
старший преподаватель кафедры управления и экономики МИУП

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА УП «АГРОКОМБИНАТ "ЖДАНОВИЧИ"»

Эффективная работа отраслей агропромышленного комплекса (АПК) всегда связана с изучением особенностей рациональной деятельности аппарата управления предприятием, фирмой, организацией в системе АПК, принципов и методов работы с трудовыми коллективами для достижения нужных показателей в результате производства.

На сегодняшний день управление развитием АПК представляет собой сложную организационную структуру, включающую:

- сельскохозяйственное производство, развитие которого направлено на то, чтобы оптимизировать и развивать производственные процессы;
- внедрение в сельском хозяйстве систем оплаты труда, которая ориентирована на создание необходимых условий, позволяющих и способствующих всяческому развитию человеческого капитала, в том числе возможностей, имеющих целью повышение производительности труда;
- менеджмент развития аграрного сектора, представленный как совокупность средств технико-экономического и социального характера, которые обеспечивают целенаправленное воздействие процесса управления на технологическую и социальную сферы сельскохозяйственного производства и получение от этого социально-экономической эффективности по максимуму [1].

Профессором И. Г. Ушачевым были сформулированы главные требования к управлению сельскохозяйственным производством, а именно:

- совершенствовать аппарат управления;
- повышать оперативность аппарата управления, так как интенсификация производства предполагает быстрое реагирование на изменение состояния сельскохозяйственного производства;
- усилить роль государственного регулирования рынка и экономической стратегии;