

5. Управление персоналом и расчет заработной платы.

Пользователь системы сможет:

- вести рабочий график и график отпусков сотрудников;
- учитывать рабочее время сотрудников;
- оформлять кадровые мероприятия: прием, увольнение и перевод работников;
- формировать фонд оплаты труда;
- рассчитывать заработную плату;
- формировать отчетность по кадрам.

6. Управление взаимоотношениями с клиентами.

Продукт позволяет реализовать основные принципы концепции Customer Relationship Management (CRM), т. е. помогает пользователю:

- сохранять контактные данные клиента и информацию о взаимодействии с ним;
- регистрировать сделки и оформлять сопутствующие документы;
- анализировать незавершенные сделки;
- сохранять обратную связь и обрабатывать претензии клиентов.

7. Управление складом и запасами.

Система позволяет оформлять складские операции, вести учет товаров, сохранять результаты инвентаризации и автоматизировать перемещение товаров или их потребление.

8. Управление закупками.

Система позволяет отслеживать цены поставщиков, сравнивать условия, формировать заказы, оформлять возвраты, составлять график платежей и выполнять другие задачи, связанные с закупкой товаров, работ и услуг.

Таким образом, системы планирования ресурсов предприятия (ERP) играют ключевую роль в оптимизации производственных процессов. Они обеспечивают интеграцию различных функций, включая управление запасами, финансами и производственными операциями. Использование ERP-систем помогает улучшить координацию между подразделениями, способствуя повышению эффективности и снижению издержек. Кроме того, такие системы обеспечивают реальный мониторинг данных, что позволяет быстро реагировать на изменения в спросе и производственных обстоятельствах. Это делает возможным более точное планирование и прогнозирование, что, в свою очередь, приводит к повышению качества обслуживания клиентов.

Литература

1. Что такое «1С:ERP Управление предприятием» – URL: <https://astral.ru/info/programmy-1s/programma-1c-erp/> (дата обращения: 13.02.2025).
2. 1С:ERP Управление предприятием. – URL: <https://v8.1c.ru/erp/production/> (дата обращения: 13.02.2025).
3. Подсистема производства в 1С:ERP». – URL: <https://efsol.ru/promo/erp-production/> (дата обращения: 13.02.2025).

ЯПОНСКИЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВОМ: ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ

А. А. Герасимович

Учреждение образования «Гомельский государственный технический
университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель Е. В. Трейтьякова

Рассмотрена возможность применения японских методов управления в Беларуси с акцентом на культурные и экономические особенности. Принцип «пожизненного найма»,

характерный для японских компаний, не находит широкого применения в белорусской практике, где наблюдается тенденция к краткосрочной занятости. Несмотря на это, многие белорусские работники склонны долго работать на одном предприятии, что может способствовать внедрению принципов коллективизма. Методы «кайдзен» и «липкой» системы, ориентированные на оптимизацию процессов, также сталкиваются с препятствиями: культурные различия, экономическая нестабильность и нехватка специалистов, знакомых с японскими концепциями. Эти факторы могут затруднить адаптацию японских методов. Тем не менее применение японских подходов может повысить качество продукции и конкурентоспособность белорусских компаний при условии учета местных особенностей и культурных аспектов.

Ключевые слова: японская модель, организация, концепция, методы управления.

Японская модель оперативного управления производства представляет собой уникальную систему, которая сформировалась в результате сочетания исторических, культурных и экономических факторов. Эта модель, основанная на принципах бережливого производства и постоянного совершенствования, оказала значительное влияние на развитие производственных процессов не только в Японии, но и на глобальной арене [1].

Современные организации, стремящиеся к повышению своей конкурентоспособности, все чаще начинают внедрять элементы японской модели управления. Японская модель управления является лидером на мировом рынке причиной этого является модель управления, которая ориентирована на человеческий фактор.

Японская модель управления опирается на традиции и стремление японцев к созданию высококачественной продукции. Многие японские концепции менеджмента были приняты и интегрированы в западные методы управления.

Рассмотрим в таблице основные принципы японской модели управления.

Принцип японской модели управления

Принцип	Основная черта
Принцип пожизненного найма	Предусматривает посвящение своей жизни данной профессии, то есть человек устраивается на работу и продолжает данную деятельность до выхода на пенсию. Но некоторые даже после этого остаются на своем рабочем месте
Принцип коллективизма	Японцы мыслят не в одиночку, а целыми группами. То есть личность осознает себя как член группы, а свои индивидуальные заслуги, как сложившаяся индивидуальность части целого. Все решения принимаются только после обсуждения с сослуживцами по работе
Принцип «ненко»	Ненко – способ оплаты труда в зависимости от старшинства и проработанного стажа. Данная практика укрепляет и поддерживает постоянную занятость среди работающих людей на предприятии. При данной системе практически отсутствует конкуренция, так как зарплата

Окончание

Принцип	Основная черта
Принцип производства продукции «точно вовремя»	Принцип производства необходимых деталей в определенных количествах в нужное время обозначается термином “just in time”. Подразумевает за собой то, что в процессе изготовления какого-либо продукта необходимые детали, которые производят в ходе других процессов, должны быть изготовлены к определенному времени и количеству. Если данный принцип функционирует в компании, то это помогает устранить с предприятия ненужные материалы, следовательно, затраты на хранение этих материалов уменьшаются

Примечание. Составлено автором.

Применима ли данная система управления в Беларуси? Если говорить о возможности применения японского метода управления в Беларуси, анализируя особенности работы японских фирм, можно сделать вывод о том, что в Беларуси не применяется такой принцип как «пожизненный найм», так как на сегодняшний день многие предприятия в Республике Беларусь направлены на краткосрочную или контрактную занятость. Но для многих белорусских рабочих характерна продолжительная работа на одном предприятии, иногда даже посвящают этому всю жизнь [2]. Данный принцип нечасто находит себе применение в Беларуси из-за «надоедания» человеку работать все время на одном месте, в отличие от Японии, где работодатель создает такую обстановку, что работник реально заинтересован максимально долго работать на одном предприятии.

Для Беларуси представляют интерес исследования и обоснования путей сохранения характерного для нашей нации рационального коллективизма, национальной специфики управленческих отношений, управленческой культуры, ориентированной на высокое качество труда, ответственность.

Японский метод управления, известный как «кайдзен» и «липкая» система, фокусируется на оптимизации процессов, минимизации потерь и вовлечении сотрудников в процесс улучшения. Однако его применение в Беларуси может сталкиваться с определенными трудностями. Во-первых, культурные различия: японская культура акцентирует внимание на коллективизме и уважении к иерархии, в то время как в Беларуси могут быть другие ценности, влияющие на восприятие командной работы и управления. Во-вторых, экономическая среда: японские методы требуют стабильной и конкурентной экономики. В условиях экономической нестабильности и ограниченной конкуренции применение кайдзен может быть затруднено. В-третьих, образование и подготовка: для успешного внедрения японских методов необходимо обучение сотрудников. В Беларуси может не хватать специалистов, знакомых с этими концепциями. В-четвертых, государственное регулирование: в отличие от Японии, где бизнес в значительной степени свободен от вмешательства, в Беларуси существуют строгие регуляции, которые могут ограничивать гибкость и скорость внедрения изменений. Наконец, привычные методы управления могут быть более укоренены в практике, и изменения могут вызывать сопротивление со стороны сотрудников и управленцев. Эти факторы могут затруднить успешное внедрение японских методов управления в белорусских организациях [3].

Японские методы способствуют повышению качества продукции, сокращению времени выполнения заказов и оптимизации затрат. Применение японских подходов

может значительно улучшить производственные процессы и конкурентоспособность компаний в различных странах, включая Беларусь, при условии учета местных особенностей и культуры.

Л и т е р а т у р а

1. Оу, И. Японский менеджмент. Прошрое, настоящее и будущее / И. Оу. – М. : Эксмо, 2007.
2. Корчагина, А. С. Японский менеджмент / А. С. Корчагина. – М. : Науч. кн., 2013.
3. Управление качеством / Е. М. Белый, И. Б. Романова. – Ульяновск : Улгу, 2017. – 86 с.

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ: ЭФФЕКТИВНОСТЬ, РИСКИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Д. К. Ануфриева

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Научный руководитель Г. В. Митрофанова

Цифровая трансформация управления является ключевым фактором повышения эффективности бизнеса, ускорения принятия решений и снижения затрат. Внедрение технологий, таких как искусственный интеллект, большие данные и автоматизация, способствует конкурентоспособности компаний, но сопровождается рисками, включая киберугрозы и необходимость переквалификации персонала. В исследовании рассматриваются эволюция цифровизации управления, ее эффективность, риски и перспективы. Особое внимание уделяется успешным и неудачным примерам цифровой трансформации, а также рекомендациям по минимизации рисков и интеграции инновационных технологий.

Ключевые слова: цифровая трансформация, управление, искусственный интеллект, автоматизация, большие данные, эффективность, риски, кибербезопасность, ERP-системы, блокчейн.

Цифровая трансформация управления является ключевым фактором повышения эффективности бизнеса, ускорения принятия решений и снижения затрат. Внедрение технологий, таких как искусственный интеллект, большие данные и автоматизация, позволяет компаниям оставаться конкурентоспособными, но сопровождается рисками, включая кибер-угрозы и необходимость переквалификации персонала. Цель исследования – анализ эволюции цифровой трансформации, оценка ее эффективности и выявление рисков, а также прогнозирование перспектив и выработка рекомендаций для успешного внедрения технологий в управленческие процессы.

История цифровой трансформации управления началась с появления первых компьютерных систем в XX в. В 1970–1980-х гг. появились ERP-системы, а в 1990-х интернет ускорил внедрение CRM-систем и электронного документооборота. С начала XXI в. развитие облачных технологий, больших данных и ИИ значительно расширило возможности цифровизации, а компании начали использовать машинное обучение для прогнозирования и улучшения клиентского сервиса. Внедрение цифровых технологий проходит несколько этапов: автоматизация процессов, интеграция решений по всей компании, использование ИИ и блокчейн для повышения безопасности, и переход к полностью цифровым бизнес-моделям.

Цифровизация управления значительно повышает производительность за счет автоматизации рутинных процессов, снижения человеческих ошибок и оптимизации ресурсов. Внедрение ERP- и CRM-систем позволяет компаниям более эффективно