Перечисленные направления полностью согласуются с целями Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2026–2030 гг. Они подчеркивают необходимость ускоренной технологической модернизации, повышения производительности труда, укрепления финансовой устойчивости предприятий и формирования условий для устойчивого экономического роста [4]. Также Программа подчеркивает важность развития человеческого капитала и социальной сферы, поскольку финансово устойчивые предприятия способны обеспечить стабильную занятость, а также инвестировать в повышение квалификации работников.

В качестве примера в Республике Беларусь приведен УП «Минский хладокомбинат № 2». Согласно научной публикации Полесского государственного университета, проведен анализ финансовых показателей предприятия за 2021–2023 гг., в ходе которого были выявлены проблемы в структуре затрат и снижении прибыльности. На основе анализа были предложены и реализованы мероприятия по повышению эффективности. Среди них выделяют: модернизацию оборудования, оптимизацию торговой сети и совершенствование управления финансовыми потоками [5].

Пример УП «Минский хладокомбинат № 2» подтверждает, что реализация комплекса мер по оптимизации затрат, модернизации производственных мощностей и совершенствованию управления финансовыми потоками позволяет существенно улучшить финансовое состояние предприятия. Данный кейс является репрезентативным для белорусской экономики и может быть использован как практическое подтверждение эффективности теоретических подходов к управлению финансовой устойчивостью.

Таким образом, рассмотренные направления улучшения финансового состояния соответствуют стратегическим приоритетам социально-экономического развития Республики Беларусь на 2026–2030 гг. Это подчеркивает их актуальность и практическую значимость для предприятий различных отраслей.

Литература

1. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебник / Г. В. Савицкая. – 15-е изд. – Минск : Новое знание, 2021. – 688 с.
2. Ковалева, А. М. Финансы предприятий : учебник / А. М. Ковалева. – М. : Финансы и статистика, 2020. – 416 с.
3. Салтанова, Е. А. Особенности анализа финансовой устойчивости и платежеспособности предприятия / Е. А. Салтанова, Т. А. Сахнович // Вестник БНТУ. – 2024.
4. Программа социально-экономического развития Республики Беларусь на 2026–2030 годы. – Минск : Совет Министров Респ. Беларусь, 2025.
5. Демух, М. Д. Оценка финансового состояния УП «Минский хладокомбинат № 2» / М. Д. Демух ; науч. рук. М. И. Бухтик ; Полес. гос. ун-т, каф. финансового менеджмента. – Пинск, 2024. – 32 с.

УДК 658.51:338.24

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СТРУКТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

А. П. Попова

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

Научный руководитель Н. С. Сталович

Рассмотрены теоретические основы и практические направления совершенствования производственной структуры промышленных предприятий Республики Беларусь. Проанализированы факторы, влияющие на формирование структуры, типы специализации цехов и характерные проблемы отечественных предприятий. Определены основные пути оптимизации.

Ключевые слова: производственная структура, предприятие, цех, специализация, кооперирование, технологическая структура, предметная структура, оптимизация.

IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE ORGANIZATION'S PRODUCTION STRUCTURE

A. P. Popova
Sukhoi State Technical University of Gomel, the Republic of Belarus

Scientific supervisor N. S. Stalovich

This article examines the theoretical foundations and practical approaches to improving the production structure of industrial enterprises in the Republic of Belarus. It analyzes the factors influencing the formation of the structure, the types of workshop specialization, and the typical problems of domestic enterprises. Key optimization paths are identified.

Keywords: production structure, enterprise, workshop, specialization, cooperation, technological structure, subject structure, optimization, Republic of Belarus.

В зависимости от методов обработки изделий на предприятиях формируются соответствующие производственные подразделения, а в аппарате управления – соответствующие функции и звенья. Каждое предприятие состоит из производств, цехов, участков, хозяйств, органов управления и организаций по обслуживанию работников. Четкая классификация и установление взаимосвязей между ними позволяют обоснованно организовать ход производства и рационально сформировать структуру предприятия.

Различают общую и производственную структуру предприятия. Производственная структура – это часть общей структуры, в частности состав производственных подразделений предприятия (производств, цехов, хозяйств), их взаимосвязь, порядок и формы кооперирования, соотношение по численности занятых работников, стоимости оборудования, занимаемой площади и территориальному размещению [1, с. 45].

По стадиям изготовления продукта выделяют цехи и процессы: заготовительные (литейные, кузнечные, прессовые, металлоконструкций); обрабатывающие (механические, деревообрабатывающие, термические, гальванические); сборочные (узловой и общей сборки, испытательные, окраски готовых машин).

Первичным звеном в организации производственного процесса является рабочее место. Оно представляет собой часть производственной площади, оснащенной необходимым оборудованием и инструментами, при помощи которых рабочий или группа рабочих выполняет отдельные операции по изготовлению продукции или обслуживанию процесса производства [2, с. 118].

Проведенный анализ позволяет заключить, что производственная структура предприятия представляет собой сложную и динамичную систему, являющуюся основой для организации эффективного производственного процесса

К типичным проблемам производственной структуры предприятий Беларуси относятся: исторически сложившаяся громоздкость (наличие избыточных вспомогательных служб), территориальная разобщенность цехов, высокая доля незавершенного производства, устаревшее оборудование и планировка, не оптимизированная под современные потоки [5, с. 92] (см. таблицу).

На основе проведенного анализа проблем производственной структуры предприятия предлагается реализация следующих мероприятий:

1. *Создание централизованного ремонтно-сервисного центра* на базе ремонтно-механического и энергетического цехов с передачей мелкого ремонта на аутсорсинг.

2. *Реорганизация механических цехов* в предметно-замкнутые участки по обработке деталей типа «ступица», «фланец», «корпусная деталь» для сокращения внутрицеховых маршрутов.

3. *Внедрение автоматизированной системы управления складом* с консолидацией складов металла, заготовок и готовых деталей в единый логистический центр.

4. *Перепланировка литейного цеха* с внедрением автоматизированных линий формовки и выбивки для уменьшения площади незавершенного производства.

Анализ проблем производственной структуры предприятия

Элемент структуры	Существующее состояние	Негативные последствия
Заготовительные цехи (литей-ный цех, кузнечный цех)	Функционально изолированы, работают как отдельные производства	Высокая энергоемкость, низ-кая гибкость переналадки
Обрабатывающие цехи (механические цеха с технологической специализацией)	цехи сгруппированы по типу оборудования, а не по изделию	Длинные маршруты деталей (до 1,2 км), частые межцеховые передачи
Вспомогательные службы (ремонтный, инструментальный, транспортный цехи)	Децентрализованы, рассредоточены по разным цехам, отсутствует единый центр управ-ления	Высокая доля вспомогательных рабочих (до 28 % от общего числа)
Складское хозяйство	разрозненных складов (сырье, заготовки, готовые детали, инструмент)	Избыточные запасы, занимае-мые площади до 15 % террито-рии завода
Организация потоков	Преимущественно технологическая специализация	Высокий уровень незавершенного производства (до 40 дней цикла)

Примечание. Составлено автором по данным источника [6].

Возьмем в пример первое мероприятие. На многих промышленных предприятиях ремонтно-механический и энергетический цехи работают раздельно, каждый имеет свой штат, запас запчастей и инструмент, что приводит к дублированию функций и недозагрузке оборудования. Предлагается объединить их в единый ремонтно-сервисный центр, а выполнение мелких несложных ремонтных работ (замена подшипников, мелкая сварка, правка крепежа) передать сторонней специализированной организации. Расчет выполнен для типового белорусского завода со средней заработной платой ремонтного рабочего 2500 руб.

До реорганизации в двух цехах работало 48 слесарей-ремонтников и электриков. После создания единого центра удалось сократить 12 человек (25 %) за счет устранения дублирующих функций и оптимизации управленческого звена. При заработной плате 2500 руб. в месяц годовая экономия фонда оплаты труда с учетом налогов и отчислений (30 % от ФОТ для наглядности) составляет: 12 человек × 2500 руб. × 12 мес. = 360000 руб. прямых выплат, плюс около 108000 руб. экономии на налогах. Итого по ФОТ – 468000 руб. в год.

Передача мелкого ремонта на аутсорсинг позволила дополнительно высвободить еще 4 человека, которые занимались несложными работами, не требующими высокой квалификации. Вместо этого заключен договор со сторонней фирмой на сумму 70000 руб. в год. Содержание собственных 4 рабочих обходилось в 4 × 2500 × 12 = 120000 руб. плюс налоги 36000 рублей, т. е. 156000 руб. Экономия от передачи на аутсорсинг составила 156000 − – 70000 = 86000 руб. в год.

Кроме того, централизация позволила сократить складские запасы редко используемых запчастей. В двух раздельных цехах их общая стоимость составляла 35000 руб., а после объединения и внедрения учета удалось снизить до 22000 руб., высвободив 13000 руб. единовременно. В итоге ежегодная экономия от централизации и аутсорсинга достигает 468000 + + 86000 = 554000 руб. Добавив разовое высвобождение 13000 руб. из запасов, получаем существенный эффект для предприятия. Проект не требует дорогостоящего оборудования и окупается в течение нескольких месяцев, одновременно повышая надежность ремонтного обслуживания за счет четкого разделения функций: центр занимается сложными плановыми ремонтами, а аутсорсер – бытовыми и мелкими текущими задачами.

При совершенствовании производственной структуры необходимо учитывать отраслевую специфику. В машиностроении актуален переход от технологической к предметной и смешанной структуре. В пищевой промышленности важна оптимизация потоков с учетом санитарных требований. В легкой промышленности требуется создание гибких переналаживаемых линий. В химической промышленности необходимо учитывать непрерывность процессов.

Таким образом, производственная структура не является статичной: она должна своевременно совершенствоваться под влиянием технического прогресса и рыночных требований, обеспечивая рациональную организацию труда и эффективное использование ресурсов на всех этапах – от заготовки до выпуска готовой продукции. Только при таком подходе белорусские предприятия смогут успешно конкурировать на внутреннем и внешних рынках.

Литература

1. Иванов, И. Н. Организация производства на промышленных предприятиях / И. Н. Иванов. – М. : ИНФРА-М, 2021. – 352 с.
2. Новицкий, Н. И. Организация производства на предприятиях / Н. И. Новицкий. – М. : Финансы и статистика, 2020. – 392 с.
3. Организатор производства : науч.-практ. журн. – URL: https://www.orgprod.ru (дата обращения: 23.03.2026).
4. Сачко, Н. С. Теоретические основы организации производства / Н. С. Сачко. – Минск : Дизайн ПРО, 2021. – 320 с.
5. Фатхутдинов, Р. А. Организация производства / Р. А. Фатхутдинов. – М. : ИНФРА-М, 2020. – 544 с.
6. ОАО «Гомельский завод литья и нормалей». – URL:https://www.gzlin.by (дата обращения: 25.03.2026).

УДК 005.95:378.1

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

А. А. Григорян

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

Научный руководитель Т. Ф. Марцинкевич

Проанализирована специфика управления персоналом в учреждениях высшего образования, обусловленная академической свободой, многообразием миссий и государственным регулированием. Систематизированы основные методы кадровой работы: подбор, адаптация, наставничество, обучение, мотивация, аттестация, формирование резерва. Выявлены проблемы и предложены пути повышения эффективности.

Ключевые слова: персонал, управление, эффективность, кадры, система, организация

HR MANAGEMENT IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

A. A. Grigoryan

Sukhoi State Technical University of Gomel, the Republic of Belarus

Scientific supervisor T. F. Martsinkevich

This article analyzes the specifics of HR management in higher education institutions, conditioned by academic freedom, mission diversity, and government regulation. Key HR management methods are systematized: recruitment, onboarding, mentoring, training, motivation, certification, and talent pool development. Problems are identified, and ways to improve efficiency are proposed.