

Исследование рынка образовательных услуг Западного региона показало, что около 15% потенциальных абитуриентов рассматривают возможность обучаться на экономических специальностях в других странах. При сокращении подготовки на экономических специальностях это может привести к значительному оттоку молодёжи за рубеж. То есть использование только административных методов по «упорядочению» деятельности учреждений высшего образования без учёта интересов всех субъектов рыночных отношений при предоставлении образовательных услуг может привести к серьёзным негативным последствиям. Эти и многие другие факторы следует учитывать при принятии решений о развитии экономического образования в регионах.

Таким образом, для повышения конкурентоспособности выпускников экономических специальностей необходимо укреплять и развивать учебно-материальную базу, обеспечивать учебный процесс должны высококвалифицированные преподавательские кадры. Для обеспечения практико-ориентированного обучения у каждой кафедры должны быть налажены контакты с предприятиями, с этой целью заключаются договора о взаимодействии, создаются филиалы кафедр на производстве, формируются научно-производственные объединения. Формат государственных образовательных стандартов делает возможным участие работодателей в разработке рабочих учебных планов и программ дисциплин по экономическим специальностям с привлечением квалифицированных кадров к образовательному процессу.

В университете необходимо обеспечить возможность будущим молодым специалистам реализовать свой личностный и профессиональный потенциал, одновременно удовлетворяя запросы работодателей. Исходя из возросших требований, необходимо учитывать это при подготовке экономических кадров, при этом должны сочетаться универсальные качества и профессионализм, которые должны быть положены в основу подготовки будущих выпускников. Говоря о личностном и профессиональном потенциале, следует понимать, что это не только сумма навыков и знаний, полученных в процессе обучения в вузе, но и умение убеждать при подготовке решений; умение вписываться и активно работать в команде; умение креативно и творчески мыслить.

Однозначно можно сделать вывод, что эффективным, талантливым экономистом быть престижно. Учитывая тенденции развития экономики республики, грамотные и компетентные специалисты экономического профиля пока в дефиците.

Литература

1. Макаров, А.В. Инновационные образовательные системы в высшей школе: проблемы качественного образования // Высшая школа. – Минск, 2018. – №2.
2. Пальчиков, А.Н. Проблемы высшего образования и пути их решения. – М.: НИУ ИТМО «Экономика экологический менеджмент», 2015. – № 2.
3. Быков, А.А. Формирование модели предпринимательского университета на базе БГЭУ / А.А. Быков, В.Ю. Шутикин // Высшая школа. – Минск, 2019. – № 2.

УДК 316.354:351/354

Совпель К. А., студентка

УО «Брестский государственный технический университет»,
г. Брест, Республика Беларусь

ПРИЧИНЫ ПОЯВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КРИЗИСА

Организационный кризис – внезапное и неожиданное событие, приводящее к серьёзным волнениям среди людей на рабочем месте. Другими словами, кризис определяется как любая чрезвычайная ситуация, которая беспокоит сотруд-

ников, а также приводит к нестабильности в организации. Кризис затрагивает человека, группу, организацию и общество в целом.

Характеристики кризиса:

- Кризис – это последовательность внезапных тревожных событий, наносящих ущерб организации.

- Как правило, он возникает в короткие сроки.
- Вызывает чувство страха и угрозы среди людей [1].

Кризис в организации может возникнуть по любой из следующих причин:

- технологический сбой и поломка механизмов, которые нарушают ведение бизнеса;

- проблемы с Интернетом, коррупция в программном обеспечении, ошибки в паролях;

- разногласия между сотрудниками, споры, забастовки на неопределённый срок;
- насилие, кражи и терроризм на рабочем месте;
- пренебрежение незначительными проблемами в начале, которые приводят к серьёзному кризису и ситуации неопределённости на рабочем месте;

- незаконное поведение, такое как получение взяток, мошенничество, подделка данных или информации;

- авария, повлёкшая за собой потерю, разрушение или порчу имущества, предназначенного для ведения бизнеса, делающая невозможным производительное использование этого имущества;

- причинённая бизнесом предприятия смерть, ранение или серьёзное заболевание руководителей, персонала, поставщиков, потребителей, посетителей и других лиц;

- стихийное бедствие, которое нарушает ведение бизнеса и угрожает персоналу;

- авария, повлёкшая за собой прекращение деятельности телефонной связи или других коммунальных систем;

- кризис также возникает, когда организация не может расплатиться со своими кредиторами и объявляет себя банкротом [2].

Организационные кризисы проявляются как кризисы разделения и интеграции деятельности, распределения функций, регламентации деятельности отдельных подразделений, как отделение административных единиц, регионов, филиалов или дочерних фирм.

В организационном устройстве любой социально-экономической системы могут обостряться организационные отношения. Это проявляется в деловых конфликтах, в возникновении неразберихи, безответственности, сложности контроля и пр., что бывает при чрезмерном или быстром росте социально-экономической системы, изменении условий её функционирования и развития, ошибках при частичной реконструкции организации или организационной перестройке, рождающей бюрократические тенденции [3].

Антикризисное управление – процесс обработки неожиданных и внезапных изменений в организационной культуре. К нему относится борьба с непредвиденными событиями, которые беспокоят сотрудников, организацию, а также внешних клиентов.

Преимущества антикризисного управления:

- готовит людей к неожиданным изменениям и неблагоприятным условиям

в организации;

- помогает менеджерам разрабатывать стратегии выхода из неопределённых условий, а также принимать решения о дальнейших действиях;
- содействует быстрой адаптации сотрудников к внезапным изменениям в организации;
- позволяет менеджерам почувствовать ранние признаки кризиса, предупредить сотрудников о последствиях и принять необходимые меры предосторожности.

Основные особенности антикризисного управления:

- включает действия и процессы, помогающие руководителям и сотрудникам анализировать и понимать события, которые могут привести к кризису и неопределённости в организации;
- позволяет менеджерам и сотрудникам эффективно реагировать на изменения в организационной культуре;
- состоит из эффективной координации между отделами для преодоления чрезвычайных ситуаций.

Организации формируют команду по управлению кризисами для определения дальнейших действий и разработки стратегий, которые помогают как можно быстрее выйти из трудных времён [4].

Антикризисная команда мгновенно отвечает на предупреждающие сигналы и выполняет соответствующие планы по преодолению чрезвычайных ситуаций. Она действует согласно следующим этапам:

1. Диагностика – данная стадия предполагает выявление ранних признаков кризиса. Лидеры и менеджеры ощущают предупреждающие сигналы кризиса и подготавливают к нему сотрудников.

2. Планирование – на этом этапе команда по управлению кризисом немедленно приступает к действиям.

3. Приспособление к изменениям – сотрудники адаптируются к новым ситуациям и изменениям для эффективного функционирования организации в ближайшем будущем [5].

Способы преодоления организационного кризиса:

- Принятие целенаправленного подхода – определение проблемных областей и разработка соответствующих стратегий для их преодоления.
- Сбор правильной и актуальной информации.
- Для преодоления кризиса в организации необходимо эффективное общение и взаимодействие. Информация должна проходить через все отделы, а сотрудники должны быть осведомлены о том, что происходит вокруг них.
- Роли и обязанности должны быть делегированы в соответствии со специализацией работников.
- Следует избегать ненужных конфликтов и недоразумений на рабочем месте [6].

Литература

1. Кризис и антикризисное управление [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.managementstudyguide.com/crisis-management.htm> – Дата доступа: 06.11.2019.

2. Причины появления организационного кризиса [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.crisis-manag.ru/index.php?request=full&id=229> – Дата доступа: 06.11.2019.

3. Организационный кризис [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://helpiks.org/4-91172.html> – Дата доступа: 06.11.2019.

4. Команда по управлению кризисами [Электронный ресурс] – Режим доступа:

<https://www.managementstudyguide.com/crisis-management-team.htm> – Дата доступа: 06.11.2019.

5. Этапы управления кризисами [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.managementstudyguide.com/crisis-management-model.htm> – Дата доступа: 06.11.2019.

6. Способы преодоления организационного кризиса [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.managementstudyguide.com/how-to-overcome-organizational-crisis.htm> – Дата доступа: 06.11.2019.

УДК 658.5

Tadeusz Jakub Chruściel, dr inż., Społeczna Akademia Nauk

Adam Wyszomirski, dr, Politechnika Koszalińska

ROLA ZARZĄDU W ZABEZPIECZENIU STABILNOŚCI EKONOMICZNO-SPOŁECZNEJ PRZEDSIĘBIORSTWA

Wstęp. Celem opracowania było określenie zbioru determinant sprzyjających rozwojowi przedsiębiorstw funkcjonujących w zmiennym konkurencyjnym otoczeniu. Badania literatury przedmiotu pozwoliły na postawienie tezy, iż stabilizacja i rozwój przedsiębiorstwa funkcjonującego w turbulentnym otoczeniu zależy od cech i umiejętności menedżerów, sprzyjających: elastycznej strukturze organizacji, zdobywaniu wiedzy, ciągłemu doskonaleniu zarządzania, innowacyjności oraz partycypacyjnemu systemowi motywacyjnemu.

Zarządzanie przedsiębiorstwem w zmiennym otoczeniu. Do głównych czynników turbulentnego otoczenia zaliczane są innowacje w nauce i technice, globalizacja oraz intensywność konkurencji. Odpowiedzi przedsiębiorstw na turbulencję otoczenia upatruje się w rosnącej elastyczności procesów i struktur organizacyjnych, definiowanej jako szybkość reakcji lub kreacji oraz stopień dopasowania każdego elementu [Krupski, 2005, s. 44].

Określona przez W. Grudzewskiego, I. Hejduk i in., koncepcja *sustainability* jako zdolności przedsiębiorstwa do ciągłego uczenia się, adaptacji i rozwoju, rewitalizacji, rekonstrukcji i reorientacji, dla utrzymania trwałej i wyróżniającej się pozycji na rynku, poprzez oferowanie klientom ponadprzeciętnej (innowacyjnej) wartości, dzięki organicznej zmienności konstytuującej modele biznesowe, a wynikającej z kreowania nowych możliwości i celów, przy równoważeniu interesów różnych grup [Grudzewski, Hejduk, 2010, s. 27], jest szczególnym mega paradygmatem współczesności w dziedzinie zarządzania.

Podejście to nakreśla potrzebę ciągłego doskonalenia zarządzania, ciągłego dostępu do wiedzy i efektywnego jej wykorzystania, innowacyjności oraz zmian w modelu biznesowym, a szczególnego znaczenia nabierają kluczowe kompetencje organizacji, w tym menedżerów.

Dla zapewnienia rozwoju przedsiębiorstwa konieczne jest ciągłe doskonalenie zarządzania, poprzez osiąganie coraz wyższych poziomów, przy wykorzystaniu współcześnie dostępnych metod i wsparciu zarządzania przez TQM, TM i KAIZEN [Bednarek, 2007, s. 76], co prezentuje tabela 1.

Tabela 1 – Ciągłe doskonalenie zarządzania

Poziom	Metoda	Opis	Wsparcie
1	ISO	Stworzenie uporządkowanego zbioru procedur, osiągnięcie standaryzacji i powtarzalności	TM KAIZEN TQM
2	TG, TOC, BPR	Połączenie standardowych i powtarzalnych funkcji w elastyczne procesy, spłaszczenie i hybrydowość struktur, osiągnięcie realności planowania	
3	TPM, SMED, MRPII	Udoskonalanie procesów obsługi i pomocniczych, z informatyzowaniem i zintegrowaniem planowania zasobów	
4	JIT, ERP, „Lean”	Przedsiębiorstwo szczupłe, eliminacja strat, minimalizacja zasobów, informatyzacja i integracja, planowanie i zarządzanie ryzykiem	