

Есть плюсы и минусы облачных вычислений для пользователей. Ключевые проблемы, на которые ссылаются логисты в отношении облачных вычислений, включают безопасность, надежность системы, конфиденциальность и планы резервного копирования. С другой стороны, компании, которые активно рассматривают облачные решения, говорят о возможности доступа из любой точки мира, пропускной способности, емкости и о том, что текущие поставщики программного обеспечения для управления цепочками поставок быстро продвигаются в этом направлении, управляя своими решениями.

Преимущества облачных технологий: ценообразование и инвентаризация в реальном времени; автоматическое распознавание образов; синхронизация; гибкость офисных ресурсов.

Актуальность облачных технологий в логистике заключается в сокращении времени, возрастании скорости принятия решений и повышении удобства и качества потребления услуг логистических сервисов. Облачные технологии позволяют создать единую платформу для всех категорий грузоотправителей, как производственных предприятий, торговых организаций, так и провайдеров логистических услуг, объединив управление всеми базовыми процессами в транспортных логистических системах.

Список цитированных источников

1. Облачные технологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://qwizz.ru/облачные-технологии>. – Дата доступа: 14.04.2020.

2. Небелюк, В. В. Оптимизация бизнес-процессов в текущем управлении организации – выявление информационных фильтров в цепях поставок: монография / под научн. ред. : А. М. Омелянюка [и др.]. – Брест: Издательство БрГТУ, 2019. – С. 219-223 – ISBN 978-985-493-471-6.

3. Трифилова, А. А. Маркетинговая логистика: учебное пособие/ А.А.Трифилова, А. Н. Воронков; Нижегород. гос. архит.-строит. ун-т – Н. Новгород: ННГАСУ, 2011. – 83 с.

4. Щипко, И. А. QR-код как инструмент цифровой экономики, используемый в деятельности логистических компаний / И. А. Щипко, Е. Э. Игнатъева // Сборник научных работ студентов и магистрантов научно-практической конференции, Брест, 2019.

УДК 308.012

Каленик К. А.

Научный руководитель: ст. преподаватель Голец О. В.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Цель данной работы – выявление проблемы с трудоустройством студентов и предложение мероприятий по решению данной проблемы.

Политика Республики Беларусь в сфере образования базируется на помощи и развитии образования с учетом задач социально-экономического становления страны. В Кодексе Республики Беларусь об образовании отнесены главные запросы к организации образовательного процесса:

- обеспечение качества образования;
- реализация компетентностного подхода [1, с. 76].

В системе общего образования под опытом деятельности подразумевается в большей степени опыт учебно-познавательной деятельности. А само приобретение опыта осуществляется в рамках традиционной дидактической

триады “знания – умения – навыки” путем формирования у обучающихся практических умений и навыков. При деятельностно-компетентностном подходе традиционная триада дополняется новой дидактической единицей: знания – умения – навыки – опыт деятельности. Новые задачи, находящиеся перед системой образования, открывают новые требования к содержанию и форме организации образовательного процесса [2]. Целью которой является создание эффективной практико-ориентированной среды, которая способствует развитию конкурентоспособного профессионала с высоконравственными, личностными качествами.

Систематический анализ анкет слушателей, обучающихся в Брестском государственном техническом университете, свидетельствует, что новую квалификацию они хотят получить по разным причинам. Так, из 132 слушателей набора 2018 г., участвовавших в опросе, на вопрос анкеты «Почему Вы выбрали данную специальность?» ответы распределились следующим образом (можно было выбирать несколько вариантов ответов), что отражено в таблице 1.

Таким образом, преобладающим мотивом выступает стремление к самосовершенствованию и самоизменению, которое почти 63 % опрошенных связывают, в том числе, и с процессом переподготовки. При этом почти четвертая часть от общего количества слушателей уже обладает необходимыми практическими навыками (компетенциями), поскольку реализует их в своей профессиональной деятельности, что требует от преподавателей построения индивидуальной траектории обучения для таких слушателей.

Таблица 1 – Результаты систематического анализа слушателей в «БрГТУ» о причине выбора квалификации

Новая квалификация позволит найти высокооплачиваемую работу	36,8 %
Новая квалификация формально требуется для сохранения места работы или продвижения по службе	25 %
Наличие дополнительного диплома может сыграть решающую роль при трудоустройстве	21,3 %
Необходимость получения новой, востребованной в обществе специальности, поскольку имеющаяся специальность не востребована	15,9%
Неудовлетворенность результатами первого высшего образования	11,8 %
Стремление к самосовершенствованию, к самоизменению, к самообразованию	65,7 %

На сегодняшний день многие компании набирают студентов, окончивших второй курс, для подготовки к дальнейшей работе в своих компаниях и обучают их, специализируясь на требованиях своей организации. Поскольку, подыскивая первую работу, люди обычно демонстрируют особый энтузиазм. они с полной готовностью принимают политику компании, искренне относятся к коллегам, проявляют гибкость в отношении сверхурочной работы и выдвигают инновационные идеи, способствующие росту конкурентоспособности предприятия [3, с.85]. Однако можно выделить несколько преимуществ (они любят свое дело, они верят в лучшее, они работают на пределе возможностей, ими легко управлять, они способны генерировать новые идеи, они универсальны), а также недостатков у молодых специалистов (недостаток стабильности, недостаток навыков, проблемы с дисциплиной, неумение справляться со стрессом, разочарование, они неохотно воспринимают критику, они сильно зависят от технологий). Поэтому руководство большинства интеллектуальных предприятий понимает, что необходимо расширять свою активность по привлечению талантов, и не ограничивается размещением необходимых

вакансий только в разделах корпоративного веб-представительства, а проявляет широкую сетевую социальную активность в поиске необходимых кандидатур. Таким образом, хаотичность мира и масштабное проникновение интернета во все жизненные сферы, в том числе как ответ на изменяющиеся запросы потребителей, стимулирует трансформацию бизнеса – переход от традиционной «продуктовой» компании к технологичной, поиск новых моделей управления, в основе которых находится формирование Digital-стратегии. Для улучшения уровня работы молодых специалистов следует проводить в учебных заведениях лекции по спецдисциплинам опытными специалистами с предприятий. Они смогут передать свой профессиональный опыт студентам, что позволит увеличить практические навыки студентов, а теоретическую основу смогут дать преподаватели-теоретики в университете.

Таким образом, снижение трудоемкости HR-функций; ускорение принятия управленческих и кадровых решений; возможность прогнозирования на текущий и стратегический периоды; охват сотрудников; повышение качества аналитических данных, находящихся в любой точке мира; доступ к более современным технологическим решениям и возможности планирования личного развития – это лишь маленькая часть перечня возможностей Digital для повышения эффективности в управлении человеческими ресурсами [4].

Список цитированных источников

1. Кодекс Республики Беларусь об Образовании 243-3 от 13.01.2011 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://kodeksy-by.com/kodeks_ob_obrazovanii_rb.htm

2. Нагибина, Н. И. HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами / Н. И. Нагибина, А. А. Щукина // Интернет-журнал «Науковедение». – 2017. – Том 9. – №1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/24EVN117.pdf> – Дата доступа: 29.10.2018.

3. Киреев, В. Э. Влияние цифровой экономики на ключевые направления управления персоналом // Формирование общекультурных и профессиональных компетенций финансиста. – М., 2018. – С. 85-93.

4. Белайчук, А. «Цифровой переворот: без интернета вашему бизнесу не выжить». Executive.ru. 23.09.2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.executive.ru/management/marketing/1982777-tsifrovoy-perevorot-bez-interneta-vashemu-biznesu-ne-vyzhit>.

УДК 336

Каленик К. А.

Научный руководитель: к. э. н., доцент Драган Т. М.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ: ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

Цель исследовательской работы – возможность оценки эффективности в денежном выражении социального предприятия. Задачи исследования – изучение эффективности для собственника и эффективности для общества, то есть социальной эффективности. Объектом данного исследования является социальное предприятие, а в качестве предмета выступает социальная эффективность.

Для начала дадим определение таким понятиям, как: непосредственный результат, социальный результат и социальное воздействие. Итак, непосредственный результат – это прежде всего товары или услуги, которые сами по себе способствуют решению социальных проблем. Социальный результат –