

Выводы. Кластеры оказывают значительное влияние на развитие отраслей экономики во всех странах и регионах. Создание кластеров инновационного направления на региональном уровне активизирует положительное влияние на все сферы деятельности: социальную – за счет привлечения квалифицированных кадров, повышения уровня средней заработной платы, финансовую – за счет привлечения инвестиций.

Для реализации данного сценария необходима поддержка административных структур в сфере совершенствования амортизационного законодательства, упрощения порядка импорта технологий, патентов и лицензий, становления современной системы технических регламентов и стандартов, привлечения иностранных инвестиций и технологий. Однако реализация инновационного сценария невозможна без развития программно-целевого подхода к инвестиционным и инновационным проектам. Таким образом, структурная перестройка экономики должна опираться на сочетание эффективной предпринимательской конкуренции и мер региональной инновационной политики по стимулированию создания кластеров.

Список использованных источников

1. Портер М. Международная конкуренция. - М.: Международные отношения, 1993.- 896с.
2. Соколенко С.И. Формирование инновационных кластеров в Украине: Роль Торгово-промышленных Палат.//Международный Форум «Развитие инновационного пространства СНГ. Роль Торгово-промышленных Палат стран содружества».г.Казань
3. Соколенко С.И. Развитие инновационных кластеров в современных условиях реструктуризации экономики. – режимдоступа:
4. <http://ucluster.org/sokolenco/2009/07/razvitie-innovacionnyx-klasterov-v-sovremennyx-usloviyax-restrukturizacii-ekonomiki/>
5. Науменко М.А. Кластерная стратегия регионального развития // Бизнес информ. – 2011. – № 8 – с. 26-30.
6. Корчагина Н.А., Соколова К.С., Ахунжанова И.Н. Международная конкурентоспособность и стратегии компаний. – А: Астраханский университет, 2010. – 76 с.
7. Пятинкин С.Ф. Развитие кластеров. – Минск: Тесей, 2008. – 72 с.
8. Коновалова А.Е., Толмачева О.И. Формирование региональных отраслевых кластеров, как важнейший этап создания инновационной экономики. – режим доступа:<http://rae.ru:8888/forum2012/pdf/2474.pdf>

УДК 331.108

ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В «НОВОЙ» ЭКОНОМИКЕ

Мещерякова Е.В., доцент,

*УО «Белорусский государственный технологический университет»,
г. Минск, Республика Беларусь*

Мировой экономический кризис, начавшийся в 2008 г. и продолжающийся по текущий момент, выявил острые проблемы в экономических системах, от уровня предприятия до уровня объединенных стран. И одна из них – углубляющийся разрыв между странами с высоким уровнем инновационного потенциала и теми, у которых скорость обновления техники, технологий, продуктов, и, как оказалось, и способов воздействия на человеческие ресурсы не изменилась с конца 20 века.

Невозможно перейти от индустриального общества к постиндустриальному без вовлечения в производственный процесс всех физических, интеллектуальных, и даже морально-нравственных ресурсов общества. Для решения данной задачи становится актуально определить – что можно положить в основу концепции управления человеческими ресурсами, как общества, так и предприятия.

При разработке концепции управления персоналом необходимо четко осознать процессы, лежащие в основе ключевых поведенческих паттернов работников. Попытаемся рассмотреть силь-

ные и слабые стороны нашей ментальности, определим, что положено в концептуальную основу управления персоналом в конкурентоспособных зарубежных компаниях, что можно с успехом позаимствовать, а что целесообразно сохранить из нашей самобытности.

Первое, что не оспаривается никогда – **толерантность**. Во многих культурах понятие «толерантность» является своеобразным синонимом «терпимости»: латинское – *tolerantia*, английское – *tolerance*, немецкое – *toleranz*. Все словари XX однозначно указывают прямое толкование толерантности, как терпимости к чужому образу жизни, поведению, чужим обычаям, чувствам, верованиям, мнениям, идеям [1]. Мы очень благожелательно относимся к сотрудничеству с другими нациями и странами, у нас нет предрассудков и табу (минус в том, что и к своим недостаткам мы относимся также терпимо).

Трудолюбие и терпение. Способность не паниковать, когда дело идет не так, как планировалось. Мы можем работать. Мы умеем работать, особенно если понимаем смысл работы и результат, которого хотим достигнуть. Правда этот результат должен быть выгоден – хоть чем-то - и нам (прагматизм).

Можно выделить еще: исполнительность, тщательность и аккуратность (не столько из принуждения, сколько из-за ответственности), сообразительность и «хваткость», жизнелюбие, силу воли, дружелюбие и гостеприимство, нравственность и чувство социальной справедливости, взаимопомощь, силу духа, самоотверженность вплоть до самопожертвования, патриотизм, открытость и, вместе с тем, хитрость.

Одно из ведущих качеств – коллективизм, работнику важно ощущение, что рядом есть тот, кто поддержит, с кем можно обсудить свои проблемы и т.д. Дружеские отношения на работе – это вполне нормально, нам не нужны особые методики сплочения коллектива, команды могут формироваться без особых усилий.

Надо отчетливо представлять себе и **слабые стороны** нашей ментальности. Только тогда мы сможем правильно выстроить стратегию достижения. Необходимо предпринимать усилия для превращения слабостей в силу в соответствии с возможностями и отслеживая угрозы.

Патернализм в отношении государства и работника. *Paternus* (лат.) – отцовский, отеческий. Во внутригосударственных отношениях это - политика государства в отношении своих граждан, направленная на всестороннее руководство развитием и благополучием всех граждан "[1]. Государство старается выступать как единственный экономический субъект в стратегической и инфраструктурной сферах экономики, а так же стремится поставить под прямой контроль малый и средний бизнес, не вмешиваясь в его ведение напрямую.

Наши работники настроены на ощущение стабильности, которое несет в себе государственная власть, – она дает порядок, льготы, компенсации, определяет направление движения, и должна провести через все проблемные моменты жизни. В конечном итоге это приводит к утрате ответственности за свою жизнь и за свои действия. Это – привычка перекладывать ответственность на кого-то, иждивенческие настроения и снижение инициативности и активности, предприимчивости.

Так же можно отметить слабое развитие стратегического мышления, самостоятельности мышления и от этого, отсутствие нацеленности на конечный результат.

Можно сказать и о слишком сильном стремлении к равенству, что ведет к недостатку лидерской смелости, нет выраженного желания занять вышестоящую должность, в какой-то степени это связано с излишней скромностью в оценке своего труда. И при этом для производственных отношений характерна склонность к образованию неформальных связей в организации, что приводит к появлению многих проблем в функционировании – размытость критериев отбора и оценки персонала (принцип «нравится-не нравится»), ориентация персонала скорее на рабочий процесс, чем на конечный результат, отсутствие планирования карьеры с точки зрения единичного работника, непрозрачность системы стимулирования, слабая формализованность рабочих процедур и стандартов исполнения (называется, «решим в рабочем порядке»). Наличие определенных рамок и инструкций, формализация процедур воспринимается как «отсутствие свободы» и «невозможность себя проявить». И при этом дистанцирование руководителя, строгая иерархия в отношениях.

Так же существует проблема непроявленности и медленного развития национальной культуры, что ведет к разобщенности и отсутствию цементирующих, скрепляющих нацию связей и уз (мы говорим про общество в целом, а не про отдельных индивидов или отдельные явления).

Угрозы. Быстрая интеграция с Россией не позволит развиваться сильной национальной культуре, что приведет к ее утрате и невозможности объединения нации на основе национальной идеи, а также ассимиляции. В тоже время партнерские отношения с Россией несут в себе и большие возможности.

Кроме того, сегодня в нашей стране наблюдается старение работоспособного населения, усиление миграционных потоков, постоянный рост спроса на рабочую силу, особенно рабочих специальностей высокой квалификации.

Переходя к элементам построения концепции управления персоналом, необходимо отметить, что в связи с сильно развитым патернализмом организация, выглядит «хорошей» в глазах работников, заботится об их благополучии, определяет какие гарантии ему нужны. Такое отношение приводит к тому, что работник привыкает не брать на себя ответственность, что неминуемо приводит к иждивенческим настроениям. В развитых зарубежных странах такой подход уже не актуален: компаниям нужны ответственные и инициативные работники. А для того, чтобы получить таких работников, их надо *учить принимать ответственность за свои решения на себя, начиная с выбора составляющих социального пакета и участия в выборе социальных льгот*. Таким образом формируется *корпоративная культура, основанная на ответственности*.

Слишком мало внимания уделяется *построению внутрикорпоративных коммуникационных потоков*, в том числе, вопросам своевременной информированности персонала. Грамотно выстроенная система внутренних коммуникаций решает следующие задачи [2]: повышение производительности; повышение адресности информации; формирование сильной корпоративной культуры.

Следующий аспект, которому в национальной экономике только начинают уделять внимание, – *вовлеченность персонала в принятие управленческих решений*, получение обратной связи от работников (это позволяет учесть все риски и принять правильное решение, которое придется исполнять тем же самым работникам, лучше владеющим ситуацией и знающим детали своей работы).

Степень «включенности» людей в дела компании, типы и принципы формирования рабочих групп и управленческих команд, особенности построения коммуникационных сетей определяет структура организации. Организационная структура может рассматриваться как отражение отношения организации к своему персоналу. Требуется создание такой гибкой организационной структуры, которая была бы способна быстро адаптироваться к окружающей среде (внешние каналы) и согласовывать различные структурные элементы в соответствии с потребностями развития бизнеса.

Исторически у нас сложилась практика общинного управления, которая допускает лишь проявление персонального лидерства руководителя, чаще всего склонного к авторитаризму. Такие лидеры предлагают своим подчиненным повышение оплаты, продвижение по службе или иные формы признания в обмен на «хорошую» работу и наказывают за «плохую». И это все по личной оценке, что нередко идет вразрез с целями и задачами организации.

Новая система, с командным уровнем работы, когда лидер пробуждает в подчиненных осознанность, стремление принять общие цели и задачи, выйти за пределы собственных интересов, еще не вошла в общепринятую систему управления. В связи с этим актуальной становится задача стратегического развития кадрового потенциала каждой организации и ресурсов личности работника.

Но необходимо определить: «Чем управляет руководитель – человеческим ресурсом или человеческим капиталом?» При управлении человеческим ресурсом справедлив классический цикл Деминга: *планируй – выполняй – оценивай выполнение – воздействуй* (Plan – Do – Control – Act). Если мы говорим о человеческом капитале, то должны учитывать, в первую очередь, инвестиции в обучение, способности и будущее сотрудника, направленные на повышение компетентности сотрудника, его способности к общению и созданию ценности для клиента. В результате выходим на цикл управления посредством развития Х.Рамперсада: *планирование будущих результатов деятельности – коучинг – оценка деятельности – развитие*.

При отношении к сотрудникам организации, как к человеческому капиталу, акцент должен быть на *развитие и мотивацию*, на том, что не дает быстрых краткосрочных доходов от деятельности подчиненных. В модели компетенций менеджера, наращивающего человеческий капитал своей компании, в число приоритетных входят способность к командной работе и сотрудничеству, умение развивать других, командное лидерство. Это – *стимулирование подчиненных на поиск но-*

вых и нестандартных решений, предоставление конструктивной обратной связи, ободрение подчиненных, преодолевших какие-либо трудности, выявление скрытых талантов и способность найти им применение. Таким образом, перед топ-менеджментом встает вопрос о важности вовлечения каждого конкретного сотрудника в деятельность организации в целом.

Ключевые ценности, при объединении их в систему, образуют философию организации. Философия отражает восприятие организацией себя и своего предназначения, главных направлений деятельности. Наличие общих ценностей способно объединить сотрудников, способствуя движению в сторону достижения поставленных компанией целей. Сотрудник должен не только принимать корпоративные ценности, но и ежедневно вести себя в соответствии с ними, соблюдая установленные нормы и правила поведения. Только тогда он становится полноценным представителем компании.

Корпоративная культура является одним из самых эффективных методов управления компанией в современной экономической ситуации и, учитывая общинный характер нашего менталитета и сильную ориентацию на лидера, хотя ее формирования требует от руководителя значительных усилий, целенаправленных действий, умения работать в команде, соответствующей системы ценностей и поведения в соответствии с декларируемыми стандартами.

Итак, мы рассмотрели подходы к построению новой концепции управления персоналом в новой экономике.

Список использованных источников

1. Современный словарь иностранных слов. – Минск : Рус. яз. – 1993.
2. Бадя, Т. П. Взаимосвязь корпоративной культуры и внутренних коммуникаций / Управление развитием персонала. – Минск, № 4. 2011. С. 273-276.

УДК 330.101.54

**ОЦЕНКА ДИНАМИКИ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИХ
КОНЬЮНКТУРООБРАЗУЮЩИХ ФАКТОРОВ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

*Ольферович А.Б., доцент, Демидовец В.П., доцент,
УО «Белорусский государственный технологический университет»,
г. Минск, Республика Беларусь*

Современные макроэкономические тенденции развития товарно-сырьевого, финансового, фондового рынков, а также рынка труда, недвижимости, научных разработок, определяют динамику и интенсивность функционирования промышленных предприятий, требуя от них оперативной и адекватной реакции на происходящие на рынке процессы.

Необходимость исследования конъюнктуры, факторов ее определяющих, следует из характера ее влияния на уровень развития национальной экономики. Все факторы, влияющие на конъюнктуру рынка, можно подразделить на постоянные и временные, стимулирующие развитие субъекта экономических отношений или же сдерживающие его. Макроэкономическую конъюнктуру целесообразно исследовать с помощью показателей, позволяющих количественно оценить происходящие на рынке изменения и определить тенденции его развития, а также проанализировать качественные аспекты влияния конъюнктуруобразующих факторов на деятельность отдельных предприятий и экономики в целом. К основным факторам, определяющим макроэкономическую конъюнктуру, влияющим на деятельность промышленных предприятий Беларуси являются: внешняя торговля, денежно-кредитная сфера, валовой внутренний продукт, товарооборот и другие факторы, которые характеризуются динамикой производства, инвестиций в основной капитал, движением портфеля заказов, динамикой издержек производства, численностью занятых, изменением размера реальной заработной платы, курсами валют, ценных бумаг, структурой и динамикой спроса и предложения, влиянием достижений научно-технического прогресса на уровень потребления, динамикой оптовой и розничной торговли, емкостью рынка, объемами и условиями кредитования, движением товарных запасов, состоянием международной торговли, ее динамикой, уровнем опто-