

Литература

1. Проблема устойчивого развития: естественно-научный и гуманитарный анализ / Н.В. Белотелов [и др.]. — М.: ФАЗИС, 2004.
2. *Отоцкий, П.Л.* Проблемы построения прогноза социально-экономического развития Московской области / П.Л. Отоцкий, В.В. Шишов // Препринты ИПМ им. М.В. Келдыша. — 2008. — № 24. — 39 с. — URL: <http://libraryKeldysh.ru/prep.vwasp?pid=2981>.

*Е.В. Мещерякова, канд. экон. наук, доцент
БГТУ (Минск)*

НЕКОТОРЫЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Как на уровне экономико-социальной системы страны, так и на уровне отдельного предприятия невозможно перейти от индустриального общества к постиндустриальному и победить во все обостряющейся конкурентной борьбе без вовлечения в производственный процесс всех физических, интеллектуальных, и даже морально-нравственных ресурсов общества. Необходимо определить структуру концепции управления персоналом; выявить, на чем может основываться эта концепция в Республике Беларусь с учетом нашей ментальности; рассмотреть особенности механизма ее реализации; четко осознать процессы, лежащие в основе поведенческих паттернов работников для определения наиболее эффективных способов построения системы менеджмента.

Анализ нашей ментальности позволил выявить ее сильные и слабые стороны. К сильным следует отнести: толерантность, трудолюбие и терпение, способность не паниковать, когда дело идет не так, как планировалось, умение работать, исполнительность (не столько из принуждения, сколько из-за ответственности), сообразительность и «хваткость», жизнелюбие, сила воли, дружелюбие и гостеприимство, нравственность и чувство социальной справедливости, взаимопомощь, сила 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, в отличие от западных стран нам не нужны особые методики сплочения, команды могут формироваться без особых усилий.

Слабыми сторонами нашей ментальности являются патернализм в отношениях государства и работника, что приводит к утрате ответственности за свою жизнь и за свои действия, вырабатывает привычку перекладывать ответственность на кого-то, иждивенческие настроения,

снижает инициативность, активность, предприимчивость. Можно отметить слабое развитие стратегического мышления, самостоятельности мышления и в итоге — отсутствие нацеленности на конечный результат. Присутствует также недостаток лидерской смелости. В то же время для производственных отношений характерна склонность к образованию неформальных связей в организации, что служит причиной появления многих проблем в функционировании, в числе которых 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 («решим в рабочем порядке»). Наличие определенных рамок и инструкций, формализация процедур воспринимается как «отсутствие свободы» и «невозможность себя проявить» при дистанцировании руководителя, строгой иерархии в отношениях. Существует проблема непроявленности и медленного развития национальной культуры, что обуславливает разобщенность и отсутствие цементирующих, скрепляющих нацию уз и связей. Тезис об общинном характере советского менеджмента приводит к максимальной концентрации всей власти в конкретном органе управления. Чем сильнее контроль, тем больше община теряет производительность и результативность из-за отсутствия заинтересованности, снижения активности.

Рассмотренные положения можно положить в основу системы управления, подобрав специфику форм и методов руководства, что в свою очередь обусловлено определенным для каждого периода времени представлением о сотруднике как исполнителе.

*Л.Н. Нехорошева, д-р экон. наук, профессор
БГЭУ (Минск)*

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ПЛАТФОРМЫ КАК НОВАЯ МОДЕЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОМЫШЛЕННОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

В условиях формирования инновационной экономики роль и содержание промышленной политики меняются: развитие промышленности в целом и конкретных ее отраслей базируется на структурных сдвигах, создании условий для развития производств V и перехода к VI технологическому укладу, формировании рынка научно-технической продукции, построении новых моделей продвижения продукции на внутренний и внешний рынки. Промышленная политика ориентируется на приоритетные технологические направления и новую философию инновационного развития. Одним из новых инструментов, обеспечивающих симбиоз промышленной, технологической и инновационной политики, являются технологические платформы.