

elección de una decisión entre varias alternativas, sobre todo a la hora de decidir qué tratamiento podía resultar mejor para el paciente que atendían. En la práctica privada, incluso, han tenido muy en cuenta las repercusiones económicas de sus decisiones para el enfermo. La utilización de recursos públicos que no son sólo del paciente, pero que también lo son, supone la necesidad de colocar la reflexión sobre las consecuencias económicas en el plano comunitario, puesto que los recursos son de la población.

*Люботынский Г.И.*

*ФМ, 2 курс, ЭУП-1*

**научный руководитель Дыро Е.В.**

*Существует множество споров по поводу выбора стиля управления и распределения управленческого времени рационально и эффективно. Однако все они сходятся во мнениях, что выбор стиля зависит от сложившейся ситуации на производстве и множества факторов, внешних и внутренних. В период кризиса необходима власть «сильной руки»: координация и мобилизация всех сил для решения цели, поставленной управленцем, четкое разделение функций, жесткий контроль за их выполнением.*

*В обычном рабочем режиме руководитель должен учитывать мнения своих подчиненных, принимать решения совместно.*

*Итак, от правильно выбранного стиля управления и организации во многом зависит успех любого производства.*

*Из множества мнений сформировались различные теории, доказывающие преимущества того или иного стиля управления в конкретно сложившейся ситуации.*

## **ESTILOS DE DIRECCIÓN Y CRITERIOS PARA ELEGIRLOS**

Se considera que hay mucho trabajo directivo que se deja de hacer en las organizaciones, de tal manera que se ha calculado que puede llegar a ser del cuarenta por ciento desde la alta dirección

hasta el capataz; es decir, en los niveles altos se considera que se lleva a cabo un 50 por 100 de tarea directiva, cuando debería ser de aproximadamente el 90 por 100, y en el nivel más bajo se considera que los directivos deberían utilizar un 50 por 100 de su tiempo en dirigir, y sólo realizan tareas de dirección en un 10 por 100 de su tiempo.

La combinación de los factores elementales (mano de obra, equipos y materiales) la realiza la dirección empresarial, la cual, a su vez, se apoya — cuando los fenómenos a dirigir son complejos — en dos instrumentos básicos: la planificación y la organización, y algunos autores añaden el control.

Los directivos poseen o debieran poseer ciertas cualidades para guiar a la gente y/o sus actividades hacia un esfuerzo organizado.

Un estilo de dirección es la forma o manera de actuar el dirigente dentro de la organización cuando lleva a cabo su función directiva.

Las tareas fundamentales de la dirección son la coordinación y la adaptación mutua, la supervisión directa, la normalización de habilidades, la normalización del proceso de trabajo y la normalización de los resultados.

Aprender a dirigir llega con la práctica y es difícil hacerlo siempre bien. Además es muy complicado contentar a todo el mundo porque no tenemos toda la información, no dominamos todos los sistemas de gestión, no hay límites precisos y prefijados para las acciones y decisiones — y no debe haberlos muy rígidos — porque el humor de las personas varía, porque la organización no es estática, porque los directivos y los subordinados no están siempre en el mismo sitio ni en la misma empresa, pues los grupos influyen en el funcionamiento del todo, y tantas otras cosas.

La forma de comportarse de los directivos entre ellos y sus subordinados a fin de llevar a cabo su actividad directiva es lo que se reconoce como estilo de dirección.

White y Lippitt estudiaron tres tipos de liderazgo: el autocrático, el democrático y el liberal.

Douglas McGregor plantea a partir de sus teorías X e Y sobre el ser humano una bipolarización de estilos, identificándolos con el estilo autocrático y democrático.

Otros autores prefieren no polarizar tanto los estilos de dirección. Por ejemplo, Rensis Likert cita hasta cuatro sistemas:

- 1) autoritario explotador
- 2) autoritario paternal
- 3) consultivo con derecho a la última palabra
- 4) participativo y democrático

Robert Blake y Jane Mouton clasifican a los ejecutivos según cinco esquemas básicos de motivación y utilizan el método de correlación entre dos criterios: preocupación por la producción y preocupación por las personas.

*Ольховская С.В.*

**МЭО, 3 курс, УВЭД-3**

**научный руководитель доцент, к.ф.н. Попок Н. В.**

*Запас государственных и валютных резервов является одним из критериев надёжности и стабильности экономического развития государства, гарантом безопасности для инвестирования в экономику иностранного капитала. Поэтому неслучайно основным направлением денежно-кредитной политики является повышение уровня международной ликвидности Республики Беларусь и приближение официальных валовых международных резервов государства к уровню трёхмесячного импорта.*

*Вопрос о состоянии международной ликвидности Республики Беларусь на протяжении нескольких лет продолжает оставаться одним из наиболее актуальных и трудно решаемых. Его решение во многом зависит от состояния национальной экономики в целом. Поэтому только после прекращения спада производства и обеспечения его устойчивого роста, создания действенного механизма привлечения инвестиций в экономику, предотвращения утечки капиталов за границу, снижения инфляции и осуществления целого ряда других мероприятий по насыщению рынка товарами и услугами возможно реальное решение проблемы международной ликвидности Республики Беларусь.*