

тендовать на роль лидеров в ближайшем будущем. Понятно, что в настоящих лидерах всегда будет ощущаться недостаток.

В новых условиях лидерам и организациям придется удовлетворять требованиям, предъявляемым рынком в связи с глобализацией бизнеса. Для достижения целей им придется научиться сотрудничать, быстро реагировать и непрерывно модифицировать собственный бизнес.

Развитие конкурентной борьбы ставит руководителей в условия экстраординарной неоднозначности и неопределенности. Горизонт стратегического планирования приближается к тактическим целям. Руководители должны справляться с неопределенностью, чутко реагируя на изменения и определяя стратегическое направление. Они должны смириться с сосуществованием очевидных противоположностей, убедить персонал в необходимости принять это сосуществование и построить системы, способные обеспечить успех по всем направлениям (высокое качество, низкие затраты, дифференциация продукции, короткие сроки исполнения). Новые условия диктуют необходимость развивать свою компетентность не только в межличностном плане, но и в сфере взаимодействия культур, придавая большое значение культурному и интеллектуальному разнообразию.

В результате скачкообразного развития отраслей новое знание становится ключевым моментом в выборе направления движения фирмы, управления ею в меняющихся, неопределенных условиях. Это похоже на движение в тумане. Умение вырабатывать представления о будущем на основании глубоких знаний — вот главное требование к лидерам этого тысячелетия.

*М.Е. Добрусина*

ТГУ (Томск)

## **ИНТЕЛЛЕКТ — «СПЕЦИФИЧЕСКОЕ» СРЕДСТВО ТРУДА**

В современном обществе знания и информация являются стратегическим ресурсом, имеют социально-экономическое значение, поэтому так велико в последние годы внимание к проблемам интеллектуальной собственности и интеллектуального потенциала.

Переход от трудоемких к информационным и наукоемким производствам и процессам изменил приоритеты в деятельности организации. Теперь на первый план выдвигается человек с индивидуальными, присущими только ему способностями.

Личностный фактор — это интегральная характеристика реальных и потенциальных возможностей человека, качественная сторона трудового потенциала. Его правомерно рассматривать как единство генетических и нравственных корней, знаний, полученных в ходе воспитания и обучения, а также накопленного опыта, умений и навыков. И от того, насколько умело используется личностный фактор, зависит эффектив-

ность деятельности организации, управление кадровым потенциалом в обществе в целом. При характеристике личностного фактора правомерно учитывать такие его составляющие, как культуру (образование умственное и нравственное), интеллект, здоровье, потенциал к саморазвитию, профессионализм. Доминирующим параметром личностного фактора, на наш взгляд, является интеллект.

Интеллект – слово латинского происхождения и дословно означает ум, рассудок, мыслительную способность человека. И сегодня мы вправе рассматривать интеллект, как «специфическое» средство труда, призванное получать и интегрировать информацию в знания, которыми впоследствии необходимо умело управлять. Именно интеллект индивида предполагает успешность усвоения знаний, переработки информации.

Результатом работы интеллекта является как явное, так и неявное знание, т.е. предчувствие, интуиция. Однако общество не всегда готово осознать значимость результатов интеллектуального труда и их применять, порой и сама личность не вписывается в рамки развития общества.

Уровень индивидуального интеллекта оказывает влияние на формирование интеллекта в коллективе и обществе. Но оценить интеллект не просто. Его оценка должна проводиться комплексно. Нами разработана многофакторная шкала оценки личностного фактора, одним из параметров которой является интеллект. При этом выделяются такие показатели, как способность генерировать идеи, создавать новый продукт труда или участвовать в его появлении, принимать нестандартные решения.

*Е.Г. Дорох, ассистент*

БГЭУ (Минск)

## **ПРИНЦИПЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ И ЭТАПЫ ВНЕДРЕНИЯ ДВУХУРОВНЕВОЙ МОДЕЛИ ИПОТЕЧНОГО ЖИЛИЩНОГО КРЕДИТОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ РЕСПУБЛИКИ**

В настоящее время для республики значимость создания и развития двухуровневой модели ипотечного жилищного кредитования определена принятой в августе 2001 г. Концепцией развития ипотечного жилищного кредитования.

В современных условиях низкого платежеспособного спроса граждан и недостаточного развития фондового рынка создание двухуровневой модели ипотечного жилищного кредитования предлагается осуществлять в два этапа: организация переходной модели кредитования, включающей предоставление строительного кредита застройщику, и кредитование населения, приобретающего построенное жилье; формирование двухуровневой системы ипотечного кредитования, основным