

– развитие эффективной инфраструктуры регионального инвестиционного рынка.

При использовании активного подхода к реализации региональной инвестиционной политики государство в лице местных органов власти должно:

– для развития наиболее значимых отраслей экономики региона направить туда прямые государственные инвестиции;

– сформировать благоприятный инвестиционный микроклимат для деятельности негосударственных предприятий в приоритетных отраслях экономики региона;

– активно участвовать в формировании необходимой инвестиционной инфраструктуры.

Для регулирования инвестиционного процесса на уровне региона необходимо разрабатывать региональные инвестиционные программы, включающие в себя инвестиционную стратегию, инвестиционную тактику и инструменты непосредственного воздействия на инвестиционный процесс. Но в первую очередь местные органы власти обязаны сформировать региональную инвестиционную стратегию, которая заключается в выборе приоритетных направлений развития исходя из специализации регионального хозяйства и характера накопленных структурных деформаций.

*Кумко Н.И., ГрГУ им. Я. Купалы (Гродно)*  
**МЕНЕДЖМЕНТ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Формы и методы управления, структура органов управления конкретным предприятием существенно зависят от его масштаба и профиля.

Стать руководителем хотя бы малого предприятия, не говоря уже о среднем или крупном предприятии, организовать и наладить его слаженную работу может не каждый. Для этого необходим, как минимум, природный дар и большое желание достичь поставленной цели. Умение управлять персоналом – сложнейшая наука и высокое искусство. Оно приходит обычно с опытом и поддерживается знаниями.

Если в условиях командно-административной экономики управление персоналом строится в основном на принципе подчинения приказам, исполнении распоряжений, то для белорусской современной рыночной экономики и цивилизованной экономики вообще характерны иные подходы. Отношения между руководителем и коллективом строятся на взаимном уважении вместо слепого подчинения, появляется партнерство, пробуждается общий интерес к успеху дела.

В международной практике менеджмента выработан ряд определенных правил, которыми следует руководствоваться менеджеру в своей управленческой деятельности. Авторитарный стиль управления не способствует росту деловой активности подчиненных, поэтому становится популярным кооперативный стиль управления. Такой стиль предусматривает при выработке решения совместную работу менеджера, руководителя и персонала, занятого на предприятии. Этот стиль управления может и должен успешно применяться на предприятиях малого и среднего бизнеса, однако необходимо помнить о научной стороне вопроса (данного тезиса) и изучении международного опыта.

*Кургун Г.И., Университета им. М.К. Склодовской (Люблин, Польша)*  
**СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ  
ИНВЕСТИЦИЙ В ЭКОНОМИКУ ПОЛЬШИ**

Стабильное функционирование экономики страны неразрывно связано с инвестициями в основной капитал. Иначе основные производственные фонды устаревают, и

получение качественной, конкурентоспособной продукции становится невозможным. При наличии необходимого собственного капитала у предприятия обновление фондов не представляет проблем. Однако при отсутствии таковых возникает потребность в кредитах либо в иностранных инвестициях. Изучение опыта Польши – соседней с Беларусью страны – представляется целесообразным с этой точки зрения, а некоторые шаги, направленные на увеличение притока прямых иностранных инвестиций, – полезными.

С начала преобразований Польша испытывала значительные потребности в капитале, связанные с открытием экономики и ее реструктуризацией и страдала от недостатка внутренних источников финансирования.

К методам стимулирования поступления прямых иностранных инвестиций в Польшу следует отнести:

- укрепление положительного образа Польши и ее экономики в мире;
- возвращение позиции лидера в поступлениях прямых иностранных инвестиций в регионе Центральной и Восточной Европы;
- увеличение до 20 процентов доли прямых иностранных инвестиций в секторах передовых технологий и в так называемых восходящих секторах;
- рост поступлений прямых иностранных инвестиций в Польшу в форме greengield venture;
- увеличение доли так называемых проэкспортных инвестиций;

Правительство Польши намерено ликвидировать некоторые барьеры и трудности, касающиеся в равной степени отечественных и иностранных инвесторов. Предусматривается сокращение регистрационных процедур; устранение затянутости судебных дел; расширение арбитражной судебной практики; уменьшение числа инспекций; совершенствование инвестиционного процесса; снижение налоговой нагрузки на предприятия; упрощение налоговой системы.

*Куриленко В. В., БТЭУПК (Гомель)*

## **РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Развитие персонала следует трактовать как сложный организованный непрерывный процесс проведения мероприятий, направленных на развитие человеческого потенциала организации в соответствии с задачами ее развития, возможностями, интересами и склонностями ее сотрудников, где на первое место выделяется профессиональное развитие. Развитие персонала организации реализуется в двух направлениях: развитие личностных потенциалов сотрудников и развитие кадрового потенциала организации.

Цель развития персонала – изменение личностных потенциалов сотрудников и их целевых установок, а также укрепление кадрового потенциала организации в соответствии с ее целями и стратегией развития. Исходя из этого, основой развития персонала является профессиональное развитие работников. Однако повышение уровня знаний и навыков персонала организации не всегда приносит желаемый эффект. Значительно увеличивает эффективность затрат организации на обучение персонала, повышает производительность труда и эффективность функционирования организации в целом возможность использования работниками полученных знаний для построения служебно-профессиональной карьеры. Возможность построения карьеры мотивирует к высокопроизводительному труду иногда больше, чем выплата соответствующего вознаграждения по результатам труда. Ошибкой многих организаций в вопросе реализации возможности построения карьеры является то, что наличие иерархической системы управления уже само по себе трактуется как возможность построения карьеры, что неправильно. Осу-