

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-

ществование комплекса мероприятий по развитию персонала организации предполагает необходимость управления карьерой сотрудников. Управление карьерой персонала способствует не только развитию личностных потенциалов сотрудников, но и их трансформации в кадровый потенциал организации, а также наряду с материальным стимулированием является инструментом преобразования последнего в человеческий капитал организации.

Основной функцией управления карьерой является ее планирование. Во многом отсутствие планирования карьеры в практической деятельности хозяйствующих субъектов обусловлено недостаточным уровнем теоретической проработки данного вопроса. В частности:

- имеющиеся схемы отражают либо методику планирования карьеры с точки зрения индивида, либо с точки зрения организации без их симбиоза;
- логические схемы разработаны либо для работы с новым сотрудником, либо с уже сложившимся функционирующим трудовым коллективом;
- развитие карьеры по теоретической схеме «взлет», абстрагируясь от возможности понижения должностного статуса или увольнения из организации по различным обстоятельствам;
- большинство схем имеют одностороннюю направленность; не обеспечивают необходимость замкнутого цикла развития с одновременной возможностью прохождения многократного поэтапного роста и достижения конечных целей развития, а также не обеспечивают гармоничного сочетания возможности построения профессиональной и внутриорганизационной карьеры;
- имеющиеся схемы состоят всего из нескольких логических блоков, которые не могут детализировать процесс развития персонала и лишь представляют его в общих чертах;
- имеющиеся схемы дают возможность определения целесообразности дальнейшего развития сотрудника со стороны организации и лишают права данного выбора самого работника;
- в основном предусматривается вертикальный вариант развития карьеры или, что реже встречается, горизонтальный, не обеспечивая возможность развития карьеры во всех направлениях. Не все схемы определяют необходимость, целесообразность и периодичность повышения квалификации.

Куров Б., Лиманский А., RSEBAA (Пуза)

ДИАГНОСТИКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ЛАТВИИ

Исследование барьеров для развития предпринимательства вступает в фазу получения количественных параметров. Актуальность темы обусловлена необходимостью повышения степени развития предпринимательства. В Латвии на 1000 человек приходится в три раза меньше предпринимателей, чем в среднем по Евросоюзу. Налицо стагнация в инновационном процессе.

В стратегическом менеджменте формируется особое направление, которое получило название внутреннее предпринимательство, интрапренерство. Речь идет о новом подходе к менеджменту сложившихся организаций, когда стимулируется инновативность и предприимчивость наемных работников. Вместе с тем, традиционное предпринимательство, энтрепренерство тоже развивается.

Рабочая гипотеза как вероятностное предположение о сущности и путях решения проблемы должна отвечать ряду требований. В их числе достоверность, проверяемость,