

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 (Рига)

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,

формализуемость. Гипотеза должна пытаться решать проблему, а не только объяснять ее. В качестве рабочей гипотезы может служить синтез факторов предпринимательства в традиционном понимании и интрапренерства.

Из методов получения первичных данных предлагается использовать анкетирование. Используя метод неслучайной выборки для сбора информации о суждениях, следует сделать ставку на опрос самих предпринимателей и высших менеджеров, заинтересованных в повышении уровня предпринимательства. Опрос должен носить панельный характер, то есть повторяться через равные промежутки времени. Это позволит выявить различия по странам и регионам, динамику изменений, эффективность принимаемых мер.

Анкета складывается из пяти блоков: общее отношение к предпринимательству, отношение респондента к внутреннему предпринимательству в его фирме, оценка барьеров предпринимательству в его фирме, оценка факторов, поощряющих предпринимательство в его фирме, наконец, оценка вклада различных институтов общества в поощрение предпринимательства.

Курочка Н. А., ГГТУ им. П.О. Сухого (Гомель)

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ, ПРОИЗВОДЯЩИХ НАУКОЕМКУЮ ПРОДУКЦИЮ

В современной рыночной экономике инновационная деятельность приобретает особо важное значение. В этой связи одной из целей реформирования предприятий должно выступать создание такой организационной структуры, которая бы позволила увеличивать производство наукоемкой продукции и получать прибыль.

Обычно рассматриваются три модели организации предприятий, производящих наукоемкую продукцию: инженерная модель, маркетинговая модель и инновационная модель. В основу каждой модели положен определенный тип организации производства и его инфраструктуры.

Инженерная модель организации производства является одной из самых распространенных на предприятиях материального производства. Она представляет собой негибкую, слабо адаптированную к рыночной конъюнктуре систему управления материальными потоками и включает научно – исследовательские и опытно – конструкторские работы и проектирование.

Предприятия, в основу функционирования которых положена инженерная модель, как правило, большинство. Причиной этого является неспособность их руководителей остро чувствовать рыночную конъюнктуру и неумение адаптироваться к условиям рынка. Этому типу предприятий требуется основательная реорганизация, иначе они неминуемо будут доведены до банкротства.

Маркетинговая модель организации предприятий, производящих наукоемкую продукцию основана на развитии маркетинговых технологий. Исходным в данной модели является изучение рынка, поиск ниши для своей продукции, а затем вытеснение конкурентов и создание эффективной товаропроводящей сети. Предприятие приспосабливает свою продукцию к сложившейся рыночной конъюнктуре, а затем путем регулирования цен и объемов выпуска получает требуемый объем прибыли.

В основе инновационной модели лежит монополизм, поощряемый нормами международного права. Предпосылками для перехода предприятия к инновационной модели хозяйствования является создание работающих механизмов управления бизнесом, условий для НИОКР и промышленного освоения их результатов, развитие маркетинговых технологий.