

Развитие организаций в значительной степени зависит от личного потенциала и деловых качеств персонала. Его развитие достигается постоянной подготовкой персонала, повышением квалификации и стратегическим определением их количества и профессиональной ориентацией, техникой и качеством работы менеджеров в данное время и в данной организации. Персонал, являясь важнейшим ресурсом, который обеспечивает устойчивость и развитие организации, сталкивается с проблемой адаптации к социальным переменам в обществе. Необходимость в применении особой техники работы менеджера, инструментария работы с информацией в процессе подготовки, принятия и контроля управленческих решений является приоритетной задачей в управлении организациями.

Основными инструментами менеджмента персонала можно определить: технику на основе матричных связей, ранговых корреляций, технику парных сравнений, причинно следственные диаграммы, технику функционально-стоимостного анализа, интуитивные техники. Креативный менеджмент персонала уделяет особое внимание именно последним видам техники принятия решений – интуитивным, одной из которых является АРИЗ.

Необходимо уделять более пристальное внимание планомерной подготовке и, особенно, переподготовке квалифицированных специалистов. Это позволит быстрее и эффективнее реагировать на изменения, усилить в рыночной деятельности элементы стабильности, солидности, репрезентативности, трезвого расчета, отказа от чрезмерно рискованной спекулятивной игры.

Проблемы повышения эффективности труда имеют свои особенности для разных групп управленческих работников. Но в то же время у них много общего, поскольку в конечном счете большинство из этих проблем так или иначе связаны, с одной стороны, со спецификой того или иного вида предприятия с присущими ему производственными процессами и, с другой стороны – с той реальной экономической ситуацией, которая формирует «внешнюю среду» предприятия.

Бутеня В. Е., БГЭУ (Минск)
МОТИВАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Одной из основных проблем активизации инновационной деятельности является изменение подхода к предприятию. Его следует рассматривать не как жестко иерархическую организационную структуру, а как систему, мобилизующую человеческий потенциал на достижение целей. Эффективная система использует свой интеллектуальный потенциал, сочетая интересы каждого из работников с интересами всего трудового коллектива предприятия. Уважение работника как личности должно являться ориентиром в работе менеджера. Основой активизации инновационной деятельности является забота о благополучии работников. Такой подход обуславливает необходимость переориентации предприятия на создание условий для самореализации своих сотрудников, не рассчитывая на мгновенную отдачу, а полагаясь лишь на предположение, что благополучие и самодостаточность трудолюбивых и талантливых работников приведет ее к успеху. В этой связи менеджеру необходимо развивать системное видение, гибкость, восприимчивость и широкий кругозор. Ему необходимо уметь интегрировать технические, экономические и культурные знания.

Инновации возможны там, где есть свежие идеи, инициатива, оригинальность решений, а работники обладают интуицией, воображением, способностью мыслить нестандартно, творчески подходить к решению рутинных задач.

Менеджеру необходимо строить мотивацию работника на поиске и формировании потребностей, соответствующих природе развития человека как личности. Необходимо особое внимание уделить изучению потребностей работников с тем, чтобы, используя их, направить их энергию и силы на выполнение поставленных задач. Поощрение потребностей работников, реализация которых тесно связана с результативностью труда, будет способствовать улучшению микроклимата в коллективе, физическому и психическому здоровью работников. Важным моментом в работе менеджера является создание обстановки ответственности за свой труд, атмосферы взаимного доверия и участия в изобретательстве, внесении предложений по совершенствованию оборудования, производственного процесса.

Быковская Е. В., БГЭУ (Минск)

ЦЕЛЕВЫЕ УСТАНОВКИ БАНКОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Особенностью функционирования значительного числа банков, зарегистрированных в Республике Беларусь, является требование иностранных инвесторов перехода на западные стандарты ведения банковского бизнеса, принятые в материнском банке. Очевидным является значительная дифференциация целевых установок частных и государственных банков, а также банков, имеющих иностранный капитал, и отечественных банков.

С позиций государства приоритетной установкой деятельности банка является в первую очередь согласование общих стратегических интересов банка с интересами региона и экономики в целом.

Названные целевые установки в той или иной мере присущи и банкам, функционирующим в рыночных экономиках. Однако в развитых странах наибольшее распространение получила цель максимизации цены (стоимости) банка. Разработчики этой теории исходили из того, что ни один из существующих критериев – прибыль, рентабельность, объем операций и другие – не могут рассматриваться в качестве обобщающего критерия эффективности принимаемых решений финансового характера. Такой критерий должен:

- базироваться на прогнозировании доходов владельцев компании;
- быть обоснованным, четким и точным;
- быть приемлемым для всех аспектов процесса принятия управленческих решений, включая поиск источников средств, собственно инвестирование, распределение дивидендов.

Этим условиям в наибольшей степени отвечает критерий максимизации собственного капитала.

В сложившихся экономических условиях функционирования банков Республики Беларусь следует исходить из компромисса двух целей:

- традиционной целевой установки – максимизации прибыли;
- согласование общих стратегических интересов банка с интересами региона и экономики в целом.

В результате поиска обозначенного компромисса наиболее приемлемой теорией управления можно признать Теорию заинтересованных лиц, являющуюся разновидно-