

Рассматривая культуру как фактор потребительского поведения, можно указать следующие ее особенности: культура приобретаема, большая часть человеческого поведения обусловлена обучением; в большинстве индустриальных (постиндустриальных) обществ культура формирует рамки, в которых думает и действует большинство индивидуумов; влияние культуры часто не осознается; культура адаптивна.

Границы, которые культура накладывает на поведение, называются нормами. Нормы - это просто правила, которые предписывают или запрещают конкретные поступки в конкретных ситуациях и базируются на культурных ценностях или выводятся из них. Ценности - это социально предпочитаемые ориентиры поведения или конечные цели жизни (существования) человека/группы/общества. Культурные ценности не обязательно логически последовательны. Для большинства прогрессивных обществ характерно некоторое напряжение между конфликтующими культурными ценностями. Это вызвано быстрыми изменениями в таких сферах, как технологическое развитие. Абстрактные и иногда конфликтующие культурные ценности индустриальных обществ формируют пространство для развития разнообразия жизненных стилей в каждом обществе.

Идельчик Е.А., БГЭУ (Молодечно)

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Наиболее важным аспектом теории и практики менеджмента применительно к любой организации - будь то крупное или малое, коммерческое или не коммерческое, действующее в сфере услуг или промышленное - является управление персоналом.

Уровень развития экономики, а также менталитет и потенциал общества оказывают существенное влияние на характер управления персоналом, который формирует определенную специфику данного вида деятельности. В свою очередь, специфика сводится к тому, что управление персоналом одной страны отличается от применяемых подходов в управлении персоналом других территориальных единиц, подчеркивая индивидуальность каждой.

В свою очередь, потребность выявления специфики отечественной системы управления персоналом в Республике Беларусь обусловлена тем фактом, что слепое плагиаторство современных разработок в исследуемом направлении может привести к негативным последствиям. Поэтому внедряя современные HR-инструменты развитых стран (включая мероприятия, направленные на предотвращение и борьбу с кризисными ситуациями), отечественному предприятию (организации) необходимо быть более осмотрительным, принимая во внимание особенности и характер существующей системы управления человеческими ресурсами.

Преимущественно в своем стиле управления отечественный руководитель использует социально-психологические методы работы. Опираясь на дружественные отношения в коллективе, он пытается создать сплоченную команду, способную совместно решать возникающие проблемы и устойчиво занимать позиции на рынке. К сожалению, большая часть руководителей отмечает тот факт, что их собственные заслуги и заслуги всего коллектива в целом не оцениваются по достоинству. Однако это не является причиной безразличия к своей деятельности. Наоборот, управленец стремится к саморазвитию, к получению больших знаний и применению их в своей деятельности, на практике. Руководитель избегает в характере своей работы двух основных крайностей: попустительство и увлечение командными методами.