

акционерных обществ. Подобных домов было немного: в 1891 г. - торговый дом братьев Ландау (капитал-10000 руб.); в 1895 г. - торговый дом Г.Л. Лифшица (капитал-75000 руб.) и др. Таким образом, банкирские заведения Беларуси способствовали втягиванию региона в общероссийское экономическое пространство. Если обратиться к хозяйственной практике дореволюционной России, куда входила Беларусь, то особый интерес вызывает широкое развитие в начале 20 в. кооперативного движения как одной из форм предпринимательства.

К началу 1917 г. в России в кооперативах участвовало около 84 млн. человек или 1/2 населения страны. На 01.01.1917 г. в России функционировало 47187 кооперативов, в том числе 16 055 кредитных товариществ, 20 000 потребительских обществ, 8 132 сельскохозяйственных обществ, 3 000 маслодельных артелей. Важным этапом развития предпринимательства в сельском хозяйстве, особенно в Западных регионах Беларуси, стала реформа П.А. Столыпина.

Особенно велика была роль малого и среднего бизнеса в период НЭПа. В 1925 г. в промышленности действовало 1 882 408 мелких частных и кустарных ремесленных предприятий. На них приходилось 19% промышленных товаров. На частную торговлю приходилось 25% всего товарооборота России и более 50% розничной торговли, в которой было сосредоточено около 60% всех финансовых ресурсов частного сектора. Такая многоукладность экономики обуславливала развитие конкуренции и оказывала благотворное влияние на уровень потребительских цен. НЭП не только позволил ликвидировать дефицит, но и оказал большое оздоровляющее влияние на экономику. В последующие годы развитие предпринимательства было приостановлено. Возрождение его в нашей стране по сути дела началось с принятия в 1986 г. постановления бывшего союзного правительства «О создании кооперативов по заготовке и переработке вторичных ресурсов и отходов производства» в системе бывшего Госнаба СССР. Становление предпринимательства в условиях рыночной трансформации является сложным процессом, который объективно отражает противоречивый характер социально-экономических и политических преобразований. Осуществление предпринимательской деятельности и отношения, связанные с предпринимательством, в настоящее время регулируются Законом Республики Беларусь «О предпринимательстве в Белорусской ССР», указами и декретами Президента Республики Беларусь, постановлениями Правительства РБ, Законом РБ о предприятиях, иностранных инвестициях и т.д.

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ

Анискевич О.В.

УО «БГЭУ»

В последние годы огромное внимание уделяется исследованию личности руководителя и проблеме формирования управленческой команды. Рассматривать

эти вопросы можно с помощью комплексного психолого-акмеологического подхода, наиболее последовательно реализующего наряду с принципами субъектности и деятельности один из принципов психологии – принцип развития.

Развитие личности, раскрытие ее творческого, интеллектуального потенциала наиболее эффективно осуществляется в профессиональной деятельности. Управленческая деятельность является особым видом деятельности, которая находится в тесной связи с непосредственной профессиональной деятельностью специалиста.

Подобрать руководителя, отвечающего всем требованиям объекта управления и характеру выполняемых задач, удастся далеко не всегда. Объекты управления чрезвычайно многообразны, а люди по своим качествам и личным свойствам неповторимы. В связи с этим на практике всегда возникает проблема соответствующего сочетания качеств руководителя и подчиненных. Принцип подбора здесь состоит в том, чтобы достигнуть гармоничного сочетания различных полезных для дела качеств руководителя, его ближайших помощников и работников его аппарата.

Рассматривая руководителя во всем многообразии его взаимосвязей с миром, в качестве обязательного условия должно быть изучение личности руководителя как активного субъекта деятельности. Одним из таких средств выступает формирование руководителем своего ближайшего окружения – управленческой команды. Все большую популярность в настоящее время завоевывает термин "управленческая команда", который отражает новые отношения между руководителем и его ближайшими подчиненными. Причем это понятие охватывает не весь уровень высшего руководства, а только его часть – узкую группу должностных лиц.

Проблема команды с каждым днем становится все более популярной. Тем не менее, несмотря на возрастающий интерес, она остается в большей степени неопределенной и характеризуется неясностью соотношения с другими социально-психологическими понятиями, такими как "малая группа", "коллектив".

Среди множества управленческих функций, реализуемых руководителем в ходе его профессиональной деятельности, выделяется одна – подбор кадров, прежде всего кадров управления. Основным звеном системы работы с руководящими кадрами является подбор, то есть набор, формирование резерва, выдвижение, ротация, расстановка и уход. При этом завершающим звеном подбора кадров считается формирование управленческой команды. Подбирая кадры, руководитель, прежде всего, должен изучить пригодность кандидатов и выбрать среди них работника для назначения на ту или иную должность в аппарате управления. Реализуя те или иные принципы, руководитель подбирает людей, которые на работе составляют его ближайшее окружение. И от того, насколько правильно и умело они будут подобраны, зависит эффективность управленческой деятельности, а соответственно, и всей деятельности организации в целом. Наиболее успешно процесс управления идет там, где между руководителем и его командой существует взаимопонимание, взаимодополняемость, где они объединены совместными, равноправными усилиями.