

тивного функционирования рыночной экономики.

В процессе разгосударствления решаются следующие задачи:

1) формируются основы для экономической свободы трудовых коллективов и граждан. Это достигается, прежде всего, предоставлением им права собственности, возможностью открыть собственное частное предприятие, выступить учредителем акционерного общества или приобрести акции на рынке ценных бумаг;

2) разграничиваются функции государственного управления и функции непосредственного руководства производственно-хозяйственной деятельностью;

3) обеспечивается экономическая ответственность товаропроизводителей за результаты своей производственно-коммерческой деятельности, адекватная их хозяйственной самостоятельности. Эта самостоятельность обеспечивается, с одной стороны правом собственности, а с другой — ограничением сфер влияния государства на производственно-хозяйственную деятельность. Усиление экономической ответственности товаропроизводителей создает побудительные мотивы к использованию инноваций и повышению на этой основе эффективности хозяйствования;

4) разрушаются монополия государства в производственно-коммерческой деятельности и создается конкурентная среда для эффективного функционирования экономики;

5) сокращаются государственные расходы на поддержку низко рентабельных и убыточных предприятий. Это позволяет увеличить расходы на социальные программы, обеспечивающие повышение уровня жизни людей.

Основными принципами разгосударствления являются добровольность, гласность, экономическая заинтересованность трудовых коллективов и отдельных граждан, соблюдение интересов потребителей.

ПРОБЛЕМЫ ВОВЛЕЧЕНИЯ СЛУЖАЩЕГО ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ГРУППОВОГО ЛИДЕРСТВА

Морозова Н.А.

УО «Бобуйский филиал БГЭУ»

Процесс формирования группового лидерства, несомненно, должен основываться на непосредственном вовлечении служащих в рабочий процесс. Обширный обзор литературы исследования по участвующим методам управления показывает, что влияние участия меняется в зависимости от ситуативных факторов, заложенных в каждой установке.

Поскольку методы вовлечения служащего не могут работать во всех ситуациях, менеджеры должны оценивать окружающую среду и определять, когда этот инструмент управления следует использовать. Рассмотрим ключевые измерения, воздействующие на жизнеспособность участия служащего.

Интерес служащего. Ключевым элементом в любой попытке введения уча-

ствующего управления является степень, в которой служащие хотят поддерживать процесс. Индивидуальные различия, следующие из индивидуальности, возраста, опыта, интереса, демографии и культурных различий были показаны для того, чтобы затронуть степень, в которой служащие стремятся участвовать или иначе обогащать свои рабочие места. Если служащие не демонстрируют никакого интереса в участии, то маловероятно, что обширная программа вовлечения служащего будет работать. Любое из этих различий может быть переведено, как нежелание принимать дополнительную ответственность.

Компетентность. Стремления к участию должны отразить баланс между компетентностью служащего и требованиями участия. Участие в принятии решения эффективно, только если индивидуумы, вовлеченные в процесс, имеют необходимые навыки и знание. Доступное время. Время должно быть доступно, чтобы планировать и организовывать обучение индивидуумов, которые примут участие в процессе принятия решения. Чтобы понять, почему время - такой важный ресурс в проекте и выполнении участвующей системы, мы можем взглянуть на пять стадий процесса Фишера, который указывал, через что менеджеры должны пройти, чтобы создать такую систему (табл. 1).

Таблица 1. Пять стадий развития системы совместного управления

1. Концепция: пункт, в котором группа менеджеров задумывает идею относительно (а), развития нового запуска работы системы участвующего управления или (б), изменения существующей системы неучастия на систему работы участвующего управления. Эти менеджеры являются типично харизматическими лидерами, которые будут бороться за философию участия на ранних стадиях развития системы участвующего управления.

2. Инкубация: В течение этой стадии первоначальные идеи менеджеров переводятся на план действия, способный к трансформации организации в систему работы участвующего управления. Именно в течение этой стадии менеджеры производят и демонстрируют организационную поддержку развития системы участвующего управления.

3. Выполнение: На этой стадии, менеджеры преобразовывают структурный процесс и этически-ценностные изменения, необходимые для поддержки новой системы участвующего управления. Определенные изменения, вероятно, произойдут в существующих правилах, политике, процедурах, проектах работы, награде и системах оценки, программах ориентации и обучения.

4. Переход: Эта стадия показывает окончание усилий выполнения и приспособления членов организации к новой системе участвующего управления. Это также период, в течение которого члены организации развивают требуемую компетентность, чтобы функционировать в ее пределах и поддерживать новую систему управления, и старшее управление начинает передавать полномочие и автономию нижшим уровням в пределах организации.

5. Зрелость: В зрелой системе система участия является полностью функциональной. Однако, система продолжает развиваться, как окружающая среда, в которой функции организации продолжают изменяться.

Организаторская поддержка. Для того чтобы программы участвующего управления выжили и процветали, ответственный менеджер должен быть благосклонен к процессу и должен вести себя таким образом, чтобы помогать га-

рангировать их успех. Как группа, менеджеры Типа А показывают поведенческие образцы нетерпения, раздражения, гнева и агрессии. Эти поведенческие черты часто находятся в конфликте с философией вовлечения служащего. Даже если менеджеры устно поддерживают введение участия служащего, их доминирующее поведение сильно сокращает такая поддержка. Если менеджер не желает передавать власть и управление подчиненным, и подчиненные не желают брать новую ответственность, возникает молчаливый "заговор зависимости". Другими словами, подчиненные остаются зависимыми от решений более высокого управления и, следовательно, сопротивляются любым попыткам ввести программы участия.

Менеджеры, которые стремятся вводить программы участия в своих отделах, должны предпринять сознательное усилие, чтобы понять свои собственные личные мотивы и управлять личным нетерпением или желанием доминировать над служащими. Без этого усилия программы участия не могут работать.

Совместные цели. Совместные цели ведут к осознанной взаимозависимости цели для сторон, занятых в объединенных действиях. Важно ясное сообщение цели, договор о распределениях вознаграждения и открытое разделение ресурсов (включая информацию).

Межличностная динамика. Необходимо развивать межличностный стиль, который не бросает вызов членам группы, гарантировать, что каждый участник участвующего усилия признает важность противоречия. Это может быть непосредственно достигнуто через (а), уполномочивание каждому члену принять роль критического оценщика всех решений группы и (б), связывание свободных и открытых коммуникаций с выполнением совместных целей.

МОДЕЛИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИОННОГО ПЕРЕХОДА

Мостовая И.Е., аспирант

УО «БГЭУ»

Каждая СЭС характеризуется организационной структурой, институтами и функциями, и поэтому переход из одной формации в другую может сопровождаться как ломкой структуры, так и институтов, скрепляющих и координирующих эту структуру. Важным вопросом при моделировании и управлении развитием экономической системы является изучение динамики социокультурных процессов, протекающих в переходном обществе. Такие процессы можно описать с различных точек зрения – динамики производительных сил (появления новых групп работающих и изменение состава старых) и производственных отношений (изменения экономических и технологических укладов).

Переход от административно-командной системы к рыночной сопровождается сменой структур, соответствующих каждой системе. При этом побеждает та, которая обеспечивает наибольшую эффективность (например, более высо-