

лы является естественной составляющей модернизации производства и перехода к новым технологиям.

- Говоря о приобщении национальной экономики (в частности СЭЗ) к мировой технологии как основного фактора повышения качественного состояния туда, следует выделить следующие основные направления:
- создание совместных предприятий. Это наиболее "пластичная" форма получения и распространения новой технологии, ноу-хау, методов организации производства;
- кооперация иностранных и совместных фирм с национальными предприятиями;
- тиражирование технологических решений на национальных предприятиях внутри и вне СЭЗ;
- усиление конкуренции на внутреннем рынке.

Для национальных предприятий это служит импульсом активизации новых технологий и технических решений. Это особенно актуально для стран с переходной экономикой;

Соединение новой зарубежной технологии с национальными научными разработками. Это направление является очень важным для стран, обладающих высоким интеллектуальным потенциалом, но отсталых в технологическом отношении.

Перечисленные моменты создают принципиальные возможности получения максимально качественного экономического эффекта в отношении организации труда и рабочей силы в свободных экономических зонах.

А.Е. Дубовик, канд. экон. наук
БелНИУФЭ (Минск)

УЧЕТ ФАКТОРА ЖЕЛАНИЯ ПРИ ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Для успешного управления предприятием руководителю необходимо иметь определенный уровень знаний и возможностей внедрения их в практику, т.е. каждому менеджеру надо быть как теоретически подкованным человеком, так и личностью, которая способна внедрить эти знания в реальную жизнь.

В системе жесткой плановой экономики этих двух основных аспектов хватало, чтобы руководителю продвигаться по служебной лестнице. В условиях рыночных отношений (при возникновении проблем, связанных с конкуренцией) для менеджера недостаточно иметь знания и опыт. Здесь огромное значение начинает играть фактор желания выполнять свои функции, исполнять их быстрее и лучше, чем конкурент, а за счет этого получать доходы более высокие, чем последний.

Плановая система управления подавляла всякое желание рабо-

тать. По своей природе любой план предполагает сжатие желаний до уровня выполнения плана.

Рыночная экономика так же предполагает планирование, но, если в плановой экономике эти планы разрабатываются и доводятся до предприятия сверху вниз, без учета особенностей конкретного предприятия, то в системе рыночной экономики план представляет собой разработку, выполненную непосредственно на предприятии. А это уже предполагает возможность учета желания данного объекта.

Плановая система создала 4 типа руководителей: "глупец"; "амфора"; "аккумулятор"; "родник". Первый тип характеризуется тем, что руководитель не знает проблем производства и не знает, что этого он не знает. Такой менеджер принимает решения, которые приносят только потери для системы. Второй тип менеджеров характеризуется тем, что они не знают проблем производства, на которое были поставлены, но они чувствуют и понимают, что им не хватает ни знаний, ни опыта. Такие менеджеры подобны амфоре, которую необходимо только наполнить. Руководитель такого типа нуждается в обучении, и, получив его, он отдает все силы и душу работе. Третий тип руководителя - это те, которые имеют и знания и опыт для выполнения тех или иных функций, но они не знают, что их качеств достаточно для эффективного функционирования системы. Они пассивно воспринимают все решения и только в неофициальной обстановке (или может быть сами перед собой) критикуют принятые решения. Такой тип менеджеров похож на батарейку, которую, если подсоединить к системе, то она будет эффективно работать. И только четвертый тип менеджеров, тех, кто знает, что они знают и умеют, может эффективно управлять производством.

В условиях рыночных отношений, конкуренции и поиска новых идей возникает необходимость учета фактора желания работать, выполнять управленческие функции и т.п. Учет этого фактора позволяет все общество разделить следующим образом (см. рисунок): I квадрант ("Хлам") - это представители той части населения, у которой нет знаний, опыта и нет желания их приобрести и использовать для достижения цели. Такое состояние характерно для отбросов любого общества. Здесь не надо искать причин того, почему человек оказался в этой группе. Обществу и менеджеру необходимо просто учитывать, что в любом трудовом коллективе могут быть представители I квадранта. II квадрант ("Студент") - это люди, у которых недостаточно знаний и умений, но есть желание все это приобрести. В эту группу входит как только что появившийся на свет человек, так и школьник, ученик училища, студент, специалист на новой должности, в новом технологическом процессе. III квадрант ("Мастер") - это те люди, у которых имеется достаточный объем знаний и опыта, но и есть сильное желание по знать что-то новое, внедрить свои знания и опыт в производство, или создать что-то новое. Это ученые, изобретатели и рационализаторы, предприниматели,



менеджеры, которые не хотят сидеть на одном месте, а хотят развивать управляемый объект. Рыночная экономика наиболее благоприятно относится именно к этой категории людей. Из них появляются как великие ученые, так и банкиры; как создатели “вечного двигателя”, так и системы МММ. IV квадрант (“Старец”) включает в себя людей много знающих и умеющих, но уже без желания отдавать свои знания и опыт обществу (коллективу). Таких людей надо только правильно стимулировать, заинтересовывать и они будут эффективно работать.

Итак, мы видим, что в рыночных отношениях, так же как и в плановой системе, можно выделить 4 группы работников, но, если в условиях жестокой плановой централизации, можно говорить только о том, что один из четырех эффективно работает, то в условиях рыночных отношений трое из четырех могут и хотят отдавать все свои силы на подъем благосостояния того общества, в котором они живут.

П.С. Дедков
БГЭУ (Минск)

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

В данной научной работе затрагивается проблема влияния развития человеческого потенциала как на экономический рост в целом, так и на качество труда в частности. К настоящему моменту уже сложился значительный мировой опыт по данному аспекту, который предоставляет возможность оптимального использования политики развития человека для экономики Республики Беларусь.

Значимость фактора человеческого развития для обеспечения стабильного экономического роста однозначно подтверждается эмпирическими исследованиями, проведёнными *Отделом подготовки докладов о развитии человека при ООН и Мировом Банке*.

Результаты исследований можно образно представить, если построить полуплоскость, оси в которой задаёт **темп роста доходов** (x) и **темп роста человеческого развития** (y). Таким образом, мы получим четыре виртуальных квадранта: I-Медленный