

человек населения очень незначительно. Так, по информации Всемирного банка их число в Беларуси составляет 2,46 предприятий на тысячу человек, в то время как в Украине – 5, в России – 6, в Польше – 22, США – 74,2, в странах ЕС – 45.

Основной причиной медленного появления и роста малых предприятий в республике является неблагоприятная деловая среда, а именно - чрезмерное государственное регулирование, вмешательство в управление делами частного бизнеса со стороны государственных учреждений, официальные и неофициальные льготы для государственных предприятий. В результате удельный вес частного сектора в ВВП в Беларуси является самым низким среди стран с переходной экономикой (только 20% ВВП производится в частном секторе). Помимо этого для регистрации новых малых предприятий в Беларуси требуется в 2-4 раза больше времени (57 дней), а стоимость регистрации в 2-3 раза выше, чем в других бывших республиках СССР.

Однако, несмотря на сложившуюся ситуацию, можно выделить ряд конкурентных преимуществ белорусского бизнеса, которые помогают удерживать рынок или завоёвывать новые ниши и, тем самым, обеспечивают успех фирм. К их числу можно отнести знание рынка и умение предвидеть рыночную конъюнктуру, профессиональный трудовой коллектив, способность производить конкурентоспособную продукцию. Основными же инструментами, которые можно использовать для расширения деятельности предприятий, являются освоение новых видов деятельности, расширение ассортимента имеющихся товаров или услуг и поиск новых рынков сбыта.

Осуществление эффективной и продуманной кадровой политики, внедрение современных информационных технологий, развитие взаимоотношений с внешними инстанциями наряду с совершенствованием законодательства позволит сократить препятствия входа на рынок большинства предприятий малого и среднего бизнеса, станет предпосылкой для повышения активности внутренних и внешних инвесторов и долгосрочного экономического роста.

## **ВЛИЯНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ НА ЭФФЕКТИВНОЕ РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Тукач Е.П., студентка БФ БГЭУ**  
Руководитель: Л.В. Невар

Проблема лидерства связана с изучением личностных и индивидуальных особенностей поведения человека в социальной макро- и микросреде, а следовательно вполне справедливо становится предметом анализа всех гуманитарных наук.

Современный, быстро трансформирующийся социальный мир становится все более полифункциональным. В этих условиях вполне обоснованно встает проблема формирования не “универсального лидера”, а поиск и отработка

механизмов, направленных на создание оптимальных условий для раскрытия и реализации лидерских способностей всех возможных потенциальных лидеров, в которых в данный момент нуждается общество.

Теория и исследование лидерства начинались с идеи, что в эффективных лидерах как людях, есть какая-то особая черта, которая отличает их от всех остальных. На смену этой идее пришла гипотеза, что эффективное лидерство – это лишь вопрос выбора “правильных” моделей поведения; эта идея уступила место взгляду на лидерство как процесс взаимного влияния. В настоящее время концепции лидерства развиваются в сторону представления, что оптимальные лидеры – это те, кто отказывается от своей роли, обучая подчиненных тому, как быть лидером для самого себя. Современный лидер должен обладать очень высокой социальной компетентностью, а кроме того, уметь эластично и творчески реагировать на появляющиеся в окружении изменения.

Среди современных подходов к лидерству можно выделить модель множественных связей Юкла. Эта модель предполагает, что эффективность группы зависит от шести элементов:

1. Уровня усилий, преданности и ответственности, проявляемых подчиненными при выполнении задания.

2. Того, в какой степени подчиненные понимают, что им необходимо сделать, и обладают навыками для осуществления этого.

3. Использования эффективных приемов работы и соответствующей организации труда.

4. Того, в какой степени члены производственного подразделения готовы к сотрудничеству и коллективной работе.

5. Ресурсов и поддержке, имеющихся в распоряжении производственного подразделения.

6. Того, в какой степени усилия производственного подразделения согласуются с действиями других подразделений той же организации.

Задача лидера – выяснить, какие из перечисленных элементов наиболее важны для конкретной группы и присутствуют ли они в достаточном количестве, а затем помочь группе заполнить существующие пробелы.

Аналогичный подход к увеличению роли подчиненных и снижению роли лидерства в организации предлагается Хэкменом и его коллегами. С этой точки зрения, задача лидера – создать и поддерживать благоприятные условия труда для группы. Лидер делает все необходимое для того, чтобы группа прилагала достаточные усилия, использовала навыки, знания и умения, необходимые для выполнения задания. Идеальная группа – та, где все функционирует столь гладко, что отпадает необходимость в лидерстве в его традиционном смысле.

Манц и Симс много писали о том, что лучший лидер (“суперлидер”) – это тот, кто превращает подавляющее большинство идущих за ним людей в лидеров для самих себя. Основная посылка, стоящая за суперлидерством, состоит в том, что человек сначала должен стать лидером для самого себя; затем он или она должны передать эти навыки подчиненным. Успех приходит тогда, когда подчиненные перестают нуждаться в лидере.