

- создание и выпуск импортозамещающей продукции;
- трансфер в гражданские отрасли технологий двойного назначения;
- установление цивилизованных экономических отношений между малыми инновационными и крупными промышленными предприятиями, которые будут способствовать структурным изменениям в экономике.

Сегодня существует острая необходимость повышения уровня инноваций в секторе малого предпринимательства Беларуси, а также осознание Правительством Беларуси важности увеличения потенциального вклада данного сектора в экономику.

ЭФФЕКТИВНАЯ ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА: ПУТИ ПОСТРОЕНИЯ

А. Бунос

Белорусский государственный экономический университет, Минск

Определение и реализация национальной экономической политики, обеспечивающей развитие республики, сохранение научного и материального потенциалов, экономической и социальной стабильности, предполагает создание эффективных структур хозяйствования, успешно интегрированных в мировую экономическую систему. Создавая рыночную экономику, невозможно не обращать внимания на наличие и развитие негосударственного сектора.

Предпринимательство – действия людей, обладающих новаторским и лидерским потенциалом, опирающихся не только на интуицию, но и на передовые научные основы хозяйствования, предполагает превалирование интенсивного типа экономического развития, основанного на инновационных технологиях. Развивать предпринимательство без инвестиционной поддержки невозможно, поскольку передовой, конкурентоспособный бизнес требует немалых финансовых средств. Известный экономист Йозеф Шумпетер доказал, что причины динамичности экономики во многом кроются в активизации предпринимательской деятельности. Поэтому в трансформационной экономике первоочередной задачей становится развитие негосударственной ветви экономической системы, способной обеспечить не только потребности республики, но и составить реальную конкуренцию институту государственной собственности.

Наиважнейшей предпосылкой достижения высокого уровня экономического развития страны является высокая инвестиционная активность, достигаемая посредством наращивания инвестиционного потенциала и наиболее эффективного использования инвестиционных ресурсов. Опыт стран с переходной экономикой свидетельствует: чем больше привлечено инвестиций для структурной перестройки экономики и модернизации производства, тем заметнее и существеннее достижения на пути продвижения к рынку.

В настоящее время проблема активизации инвестиционного процесса встает остро практически перед каждым государством, и особенно перед Беларусью, в связи с неразвитостью как негосударственного сектора экономики, так и структурным неререформированием самой экономической системы.

В политике стран переходных экономик на пути движения к рынку можно выделить 2 структурно различных типа экономических преобразований, связанных, прежде всего, с различиями в процессе привлечения инвестиций и их последующим влиянием на скорость и динамику экономического роста. Особую роль в процессе внешнего инвестирования экономики играют прямые иностранные инвестиции.

Страны с переходной экономикой испытывают потребность в значительных вложениях в основной капитал при недостаточности внутренних сбережений. В этих условиях прямые иностранные инвестиции служат дополнением к внутренним сбережениям и участвуют в общих капиталовложениях в экономику, непосредственно не вызывая увеличения внешнего государственного долга и оттока бюджетных средств. При этом прямые иностранные инвестиции обычно несут с собой передовые технологии, а также обеспечивают доступ к экспортным рынкам с последующей реализацией на них произведенной продукции. Кроме того, как показывает опыт, прямые иностранные инвестиции, осуществляемые менеджерами мирового уровня, являются прибыльными для всех сторон.

Применительно к экономике Беларуси, привлечение инвестиций в реальный сектор экономики нельзя рассматривать отдельно от процесса приватизации. Это дополнение позволяет более полно представить картину, сложившуюся в экономической системе республики. Существование сегодняшнего и приход нового хозяина рано или поздно заставит задуматься о вопросах приватизации и привлечения инвестиций именно в реальный сектор экономики Беларуси.

Среди всевозможных источников инвестиций наиболее оптимальными для республики являются реальные финансовые вложения отечественных предприятий негосударственной собственности, а также прямые иностранные инвестиции. Если учесть, что в целом, по оценкам экспертов, на мировом финансовом рынке ежегодный объем свободных для инвестирования средств составляет около 150 млрд долл., то становится очевидным перспективность внешнего финансирования инвестиционных процессов.

Задача государства – создать нужный инвестиционный климат, благоприятный для прихода инвестора и осуществления внутренних инвестиций. Положительную роль в процессе привлечения инвестиций сыграло принятие Инвестиционного кодекса, однако необходимо проводить и дальнейшую работу по либерализации белорусского законодательства в целях привлекательности для инвесторов.

Опыт стран с переходной экономикой убеждает, что требуется разработка законодательной базы о налоговой системе, отвечающей или максимально приближенной к принципам построения соответствующих систем экономически развитых стран мира, ориентированных на накопление и приращение инвестиционного потенциала. Создать налоговую систему, способную конкурировать с Россией, Украиной и даже Польшей, – одна из первоочередных задач Правительства. Ведь понятно, никто не станет вкладывать средства в белорусскую экономику, если рядом, у соседей условия гораздо выгодней и либеральней.

Скоординированные меры Правительства и отраслевых министерств РБ, направленные на финансовую стабилизацию, интернационализацию инвестиционной деятельности и контролируемую, эффективную приватизацию, приведут

к наращиванию потенциала развития государства, появлению эффективного предпринимательства, привлечению выгодных иностранных инвестиций и высоких технологий в сферу производства. Может быть, через пару десятков лет мы сможем говорить о белорусском экономическом чуде.

ВЛИЯНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Д. Ветуха

Полоцкий государственный университет

Главная ценность любого бизнеса – это квалифицированный персонал. В условиях конкуренции кадровые перемены внутри фирмы могут ухудшить ее позиции на рынке, поэтому с развитием рыночных отношений в Беларуси назревает необходимость реформирования системы управления персоналом.

Рассмотрение персонала, как однородной совокупности людей, не способно привести к позитивным результатам, поскольку каждый человек в процессе трудовой деятельности не может рассматриваться изолированно: в той или иной степени ему приходится вступать в общение с другими участниками совместного процесса труда. Данные отношения называют трудовыми, субъектами которых являются работники и менеджеры, а также их представители (профсоюзы и союзы работодателей). Субъекты трудовых отношений могут вступать во взаимоотношения на межличностном и межгрупповом (организационном) уровнях.

На межличностном уровне на формирование трудовых отношений оказывают влияние предметы и средства труда, технология, продукт труда и окружающая среда. При исследовании отношений между группами работников следует учитывать то, что на них влияет только продукт труда, так как все остальные элементы трудового процесса не оказывают существенного воздействия на трудовые отношения. В межгрупповых отношениях наиболее действенными являются демократические формы реализации трудовых отношений (производственная демократия), при этом важно правильно определить сферу влияния демократизации отношений. Результатом внедрения производственной демократии может являться не только соблюдение справедливости, равенства, защиты интересов трудящихся, но и повышение производительности и эффективности труда. Реформирование системы управления персоналом затрагивает, как правило, межгрупповые и межличностные отношения. Однако взаимосвязь системы управления персоналом и трудовых отношений не является односторонней, обратную связь можно проследить в процессе функционального анализа системы управления персоналом.

Основой подбора персонала является процесс планирования человеческих ресурсов. Потребность организации в персонале обуславливается, прежде всего, стратегией ее развития, на которую, в свою очередь, влияет множество факторов: состояние экономики, рыночная динамика, государственная политика, финансовое состояние организации, традиции и т.д. В идеальном варианте в организации вакантные должности определяются на основе составления плана