

ность, основанная на творческом и инициативном подходе, позволяет варьировать и создавать условия ситуационной заданности, а не подчиняться им. В системе основных качеств личного фактора наряду с творческой мобильностью, ответственностью, восприимчивостью к передовому опыту необходимым элементом выступает и склонность к преобразованиям.

В качестве характеристики трудового поведения целесообразно рассматривать категорию деловой активности персонала, под которой понимается мотивированная, энергичная, инициативная деятельность, направленная на совершенствование условий протекания производственного процесса и повышения конечного результата функционирования предприятия.

Деловая активность персонала отражает единство деятельности и инициативы. Деятельность представляет собой объективно заданную, целесообразную форму активности субъекта. Она может быть представлена как функциональная активность либо мотивированная активность личности, имеющая определенную цель и проявляющаяся в конкретных способах исполнения.

Технократическое управление, нацеленное на исполнительский характер труда, абстрагировалось от инициативы, подчеркивая внутреннюю статику и жесткую регламентацию действий заранее определенными правилами. В условиях инновационного развития деятельность, даже мотивированная, не является достаточным условием успешного функционирования организации. Необходимость адаптации к изменяющимся условиям внешней среды порождает необходимость преобразований внутри организации. Инициатива выступает внутренним источником перемен и динамики в целом.

Использование категории деловой активности персонала в качестве характеристики трудового поведения, во-первых, позволяет оценивать каждого сотрудника с позиции не только профессиональных и административных, но и деловых качеств. К разряду последних следует отнести приоритетность интересов развития общего дела над личными, готовность рисковать в интересах организации и брать на себя ответственность за положение дел в ней.

Во-вторых, предлагаемый подход обеспечивает несводимость мотивации как функции управления к основной ее форме – мотивации к труду, а ориентирует на формирование системы мотивации к развитию, мотивации к преобразованиям и т.д. Мотивация персонала к развитию предполагает актуализацию в сознании сотрудника мотива самосовершенствования, ассоциируемого с развитием личностного потенциала: квалификационного, психофизиологического, творческого, коммуникативного, нравственного. Мотивация персонала к преобразованиям предполагает формирование у сотрудника позитивного отношения к переменам, основанного на критической, рациональной оценке окружающей действительности.

<http://edoc.bseu.by>

*Бодрова Э. М.
УО БГЭУ (Минск)*

САДООБОРОТ В КОНТЕКСТЕ УКРУПНЕНИЯ РЫНКА ПЛОДОВО-ЯГОДНОЙ ПРОДУКЦИИ БЕЛАРУСИ

Последние данные переписи плодово-ягодных насаждений в Беларуси показали, что почти во всех плодородческих хозяйствах республики 75-80% садов, перешедших в

фазу затухающего плодоношения, несвоевременно заменяются новыми, более интенсивными, что приводит к резкому снижению урожайности, которая в колхозах колеблется в последние пять лет от 4 до 12ц/га. С целью ежегодного получения требуемых валовых сборов фруктов и ягод необходимо постоянно иметь плодово-ягодные насаждения определенной возрастной структуры. Для организации воспроизводства следует сады закладывать ежегодно в размере норм амортизации с таким расчетом, чтобы после первого цикла жизни насаждений площадь ежегодно вступающих в плодоношение равнялась площади выбывающих. Закладка плодово-ягодных насаждений в специализированных плодово-ягодных хозяйствах обычно проводится в соответствии с проектом в течение 4-5 лет, а на больших площадях - до 7 лет. Через 4-5 лет, в зависимости от типа насаждений, они вступают в товарное плодоношение. Хозяйству невыгодно раскорчевывать такой сад единовременно, так как это приведет к значительному снижению производства плодово-ягодной продукции. Вследствие этой причины необходимо осуществлять постепенный переход к проектному воспроизводству, а также выравниванию возрастного состава насаждений в соответствии с нормативами, но не до конца ожидая полной амортизации. С этой целью был проведен расчет садооборота по плодовым и ягодным культурам, возделываемым в Беларуси.

Обновление плодово-ягодных насаждений позволит наладить ритмичную работу плодово-ягодных и плодоягодных хозяйств, а введение садооборотов в хозяйствах станет источником воспроизводства плодово-ягодного производства в республике.

*Болкунец Д.В.
УО БГЭУ (Минск)*

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ РАЗЛИЧИЯ В КЛАССИФИКАЦИИ РЫНКА ДЕЛОВЫХ УСЛУГ

Деловые услуги – это услуги, которые оказываются компаниям, организациям, учреждениям и другим участникам хозяйственной деятельности, а также отдельным физическим лицам, что способствует успешной профессиональной деятельности или получению прибыли. В теории и практике используются различные подходы к процессу структуризации услуг. Общие механизмы регулирования торговли товарами и услугами предусматриваются пакетом соглашений Уругвайского раунда, которые распространяют свое действие и на рынок деловых услуг. Кроме того, существуют классификации деловых услуг предложенные секретариатом ВТО, ЮНИКТАД, МВФ.

Сравнительный анализ методологических подходов к классификации рынка деловых услуг позволяет констатировать, что в международной практике наиболее распространенным принципом классификации деловых услуг является принцип целевого назначения, который определяет типологию услуг в сфере делового сервиса. Как показывает практика, видовой, отраслевой и типовой состав услуг делового характера постоянно прогрессирует. Происходит возникновение новых и развитие традиционных видов услуг. Международные организации, отражая специфику своей деятельности, по-разному группируют рассматриваемую товарную категорию. Вместе с тем, предлагаемые методики классификации услуг в целом и деловых услуг, в частности, являются не всегда полными и требуют большей унификации в рамках международного сообщества.