

Сравнение результатов расчетов по сценариям 1-7 осуществлялась по следующим направлениям с учетом импорта электроэнергетики и природного газа.

<http://edoc.bseu.by>

Зубик В.Б., Лю Хун Мин
УО БГЭУ (Минск)

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА В МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ

Каждая международная компания сталкивается с проблемой менеджмента в своих зарубежных подразделениях. Необходимость стандартизации организационных структур и рабочего процесса возрастет в том же объеме, в каком происходит глобализация рынков. Тем не менее, менеджеры вынуждены приспосабливать свою организацию к местным условиям рынка, к законодательной и налоговой системе, считаться с социально-политическими и культурными особенностями. Успех предприятия во многом зависит от того, насколько успешно будет найден баланс между постоянством и адаптацией, самостоятельностью и приспосабливаемостью. Возможны следующие подходы в решении этой проблемы:

- этноцентрический подход;
- полицентрический подход;
- геоцентрический подход;
- сравнительный подход;
- синергический подход. В этом направлении изучают связи и действия, имеющие место в рабочей ситуации между представителями различных культур. В этом случае стараются найти образцы ведения межкультурной кооперации, которые были бы бесконфликтными или с наименьшим количеством конфликтов. При этом исходят из того, что между членами одной организации всегда наблюдается процесс взаимного социального воздействия друг на друга. Типичным примером для исследований в данном подходе являются совместные предприятия с местным партнером или филиалы фирм за рубежом, где наряду с местными сотрудниками работают и посланные туда представители головного предприятия.

Важным фактором для всех подходов представляется изучение межкультурной коммуникации (общения) и компетенции. Основой межкультурного общения, или коммуникации, является способность распознавания различий. Поскольку одной из наиболее важных задач менеджеров является их общение с сотрудниками, коллегами, клиентами и начальством, то вопросы привычек, общения или коммуникации, всегда носящие на себе отпечаток культурных особенностей, играют в межкультурном менеджменте чрезвычайно важную роль.

Межкультурное общение подразумевает способность личности к возможности общения с представителями других, отличающихся культур. Данная способность будет все в большей степени определять в будущем экономический успех предприятий. Конфронтация с альтернативными решениями приблизительно одинаковой проблемы означает постановку под сомнение правильность собственной стратегии.

Зубик Д.В.
УО БГЭУ (Минск)

ИННОВАЦИОННЫЙ БЕНЧМАРКИНГ

Для успешного достижения целей Лиссабонской стратегии широко используется институциональная инновация, известная как «открытый метод координации». Она ба-