

Высокая эффективность государственного аппарата может быть достигнута за счет создания элитарной государственной службы, привлечения в нее самых высококвалифицированных менеджеров. Менеджмент государственной службы почти на всех уровнях, включая набор, продвижение, повышение, санкции и пенсии, должен быть поручен органу, не зависящему от правительства – Администрации (Комитету) по управлению кадрами. Также необходимо разработать закон о конкурсном отборе государственных служащих, который очертил бы правовые рамки создания системы открытого соревнования за должности государственной службы. Необходима также периодическая аттестация всех чиновников.

<http://edoc.bseu.by>

*Корнеев И.В.*  
*УО БГЭУ (Минск)*

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Необходимость коренной перестройки организации и управления труда на предприятии обусловлена не только факторами, связанными с изменениями внешней среды предприятия, но и факторами, связанными с изменением самого человека как субъекта труда. В условиях, когда наука действительно становится производительной силой, а информация и знания – основным производственным ресурсом общества, работник становится интересен обществу не как носитель способности к малоквалифицированному, монотонному труду, а как обладатель уникальных интеллектуальных способностей, являющихся результатом обучения и творческого поиска.

Капиталом признается любой актив – физический или человеческий – способный генерировать поток будущих доходов. В современных условиях основным стратегическим ресурсом предприятия и ведущим фактором его конкурентоспособности становится человеческий капитал, воплощенный в накопленных профессиональных знаниях, навыках и умениях работника.

Различают общие и специфические знания и навыки. Соответственно, общий человеческий капитал формируется на основе широкого круга знаний и навыков, позволяющих быть востребованным на рынке труда и возможность иметь занятость в различных фирмах. Поэтому прежде всего сам работник заинтересован в инвестициях в человеческий капитал. Специальный человеческий капитал включает знания и навыки, приобретенные в результате специальной подготовки и представляющие интерес лишь для той фирмы, где они были получены. Поэтому специальная подготовка финансируется в основном самими фирмами. Усложнение технологий и необходимость создания инновационной и качественно отличной от других производителей продукции требует все больше специальных внутрифирменных навыков. Специальный человеческий капитал сильнее связывает работодателя и работника. Предприятие не заинтересовано в замене персонала, что обусловлено потерей потенциальных доходов от вложенных инвестиций, а также необходимостью новых инвестиций. Работник знает, что значительная часть его профессиональных навыков имеет ценность только в рамках данной фирмы. Поэтому среди работников с продолжительным стажем работы на одном рабочем месте текущий, как правило, ниже, а заполнять вакансии фирмы предпочитают в основном за счет внутренних продвижений по службе, а не за счет найма извне. Высокая оплата высококвалифицированного и инновационного труда персонала становится гарантией

обеспечения предпринимательского дохода, а расходы на образование и здравоохранение рассматриваются как рентабельные инвестиции в человеческий капитал. Вместе с тем, все более значимыми становятся стимулы, связанные с содержанием труда, возможностями реализации творческого и интеллектуального потенциала, проявления личной инициативы, трудовой и деловой активности. Человек все более ощущает потребность в интересной работе, которая стала бы для него не только источником средств к существованию, но и сферой самореализации личности. Новые методы организации труда предоставляют все больше свободы на рабочем месте, так как успех фирмы во многом зависит от притока новых идей, мобилизации творческого и интеллектуального потенциала, повышения ответственности работника и его заинтересованности в конечном результате. Высокий профессиональный уровень, способности к инновационному мышлению, созданию и освоению новых знаний служат залогом высокой конкурентоспособности предприятия.

*Костина Т.А.  
УО БГЭУ (Минск)*

## **ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ НА МИРОВЫХ РЫНКАХ**

Тенденцией современного периода стали переход многих стран к стратегии открытости экономики и ориентированности на мировой рынок. Глобализация, непрерывно углубляясь и развиваясь, ведет к обострению конкурентной борьбы ведущих государств и предприятий за мировое лидерство. В условиях становления рыночных отношений в экономике Республики Беларусь, превращения страны в открытую экономическую систему принципиально меняется ориентация деятельности предприятий.

Для формирования внешнеэкономических стратегий, адекватных рыночным условиям, необходимо обоснованное прогнозирование внешнеэкономической деятельности предприятия. Последнее должно охватывать возможное развитие всех форм внешнеэкономического сотрудничества: внешнюю торговлю; кредитные валютно-финансовые операции; научно-техническое сотрудничество с зарубежными предприятиями.

Основным является прогноз развития внешней торговли, выявление которого определяет:

- объем внешнеторгового оборота;
- объем и товарную структуру экспорта и импорта как по отдельным позициям, так и по предприятию в целом;
- спрос и предложение по отдельным позициям и товарным группам на исследуемых рынках;
- динамика и уровень цен на отдельных рынках в разрезе товарной номенклатуры, учитываемой при разработке прогноза;
- внутренние издержки на товары, которые вовлекаются в сферу международного оборота.

Результаты прогнозных расчетов служат основой для принятия обоснованных решений по развитию внешнеэкономической деятельности. На их основе определяется экспортный потенциал в перспективе, выявляются изменения потребностей в экспортно-импортной продукции и формируется представление о будущем развитии предприятия. Благодаря прогнозным расчетам появляется возможность определить емкость внутреннего и соответствующих внешних рынков.