

ПОВЫШЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Предприятие должно постоянно следить за основными компонентами окружающей системы и делать выводы относительно своих потребностей в переменах. Обычно среди этих компонентов выделяют экономические, технологические, политико-правовые, социально-культурные и физико-экологические.

Как правило, толчком к изменениям являются кризисные ситуации. Изменения в стратегии, производственных процессах, структуре и культуре могут осуществляться постепенно, в виде мелких шагов или же радикально. В этой связи соответственно говорят об эволюционной и революционной моделях изменений. Оценка целесообразности использования того или иного метода зависит от многих факторов. Определяющее значение имеют отношение персонала к переменам и понимание властных полномочий как со стороны управляющего персонала, так и сотрудников.

Управление изменениями может применяться в самых разнообразных ситуациях и обретать самые разные формы осуществления. Важной областью исследований становятся связи, которые могут возникать между внутри- и внефирменными условиями, кадровыми параметрами организации, различными видами кризисов, основными инструментами управления изменениями.

Системы управления белорусских предприятий нуждаются в реструктуризации. Учитывая специфику, необходимо последовательно преобразовывать организационные структуры управления белорусских предприятий в дивизиональные, проектные, далее – сетевые. Это позволит повысить инновационную восприимчивость предприятий и в последствии влиться в мировое разделение труда.

<http://edoc.bseu.by>

*Лясота И.Э.
УО БГЭУ (Минск)*

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЭКСПОРТНОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Задачи экономического роста успешно решены только теми государствами, которые проводили структурную перестройку национального хозяйства вместе со стабильной, долговременной политикой всемерного поощрения экспорта товаров и услуг. Так поступили Япония, Турция, новые индустриальные страны Юго-Восточной Азии и Латинской Америки. Все они использовали экспорт как один из ключевых факторов экономического и социального прогресса.

Исследование проблем развития и более эффективного использования экспортного потенциала становится одним из наиболее актуальных направлений экономических исследований. Стимулирование развития экспортного потенциала создает устойчивую базу для подтягивания других структурных комплексов экономики, способствуя повышению уровня развитости государства.

Развитие экспортного потенциала государства должно строиться с учетом ряда обстоятельств. Особое внимание необходимо уделять:

- обеспечению устойчивого и эффективного развития экономической системы в структуре мирохозяйственных связей и определению приоритетов развития экспортного комплекса для целей ускорения реконструкции экономики;
- уточнению степени воздействия процессов макроэкономической и структурной политики государства на состояние всей экспортной базы;
- проведению взаимосвязанного анализа внешнеэкономических связей с возможностями экспортного производства;
- определению и повышению эффективности функционирования экспортоориентированных производств на уровне хозяйственного комплекса и выделение приоритетных направлений;
- оценке возможных изменений уровня экономической безопасности в процессе развития ее внешнеэкономической деятельности.

Среди актуальных задач внешнеэкономической политики Беларуси следует особо отметить:

- необходимость достижения благоприятного торгово-политического режима в отношениях с зарубежными странами и их торгово-экономическими группировками, организациями и союзами, снятие имеющихся и потенциальных дискриминационных ограничений;
- более интенсивное участие предприятий, отраслей отдельных регионов и государства в целом, в расширении и углублении внешнеэкономических связей страны с зарубежными партнерами;
- осуществление экспортной экспансии отечественных компаний и фирм, основой которой является экспортный потенциал по поставкам на внешние рынки машин и оборудования, технологий и информации, капиталов, минерально-сырьевых ресурсов.

Маевская А.В.
УО БГЭУ (Минск)

КАРЬЕРА МЕНЕДЖЕРА

Управление деловой карьерой – это мероприятия, проводимые кадровой службой организации по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника исходя из его целей, потребностей, возможностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации. С другой стороны, это действия самого индивида, которые он начинает уже при приеме на работу. Отсюда следует, что, во-первых, полноценная карьера – это сбалансированное соотношение, взаимодействие процессов внутреннего развития человека и его внешнего движения в освоении социального пространства. При этом внутреннее развитие включает профессиональный рост человека как приумножение его знаний и навыков, изменение его влияния (власти, авторитета) в среде, престижа в глазах подчиненных или коллег, увеличение уровня благосостояния.

Карьера менеджера представляет собой наиболее сложный вид карьеры. Управление карьерой менеджера преследует следующие первоочередные цели: обеспечить удовлетворение внутрифирменных потребностей в последовательном менеджменте; предоставить менеджерам с определенным потенциалом возможность его успешной реализации – осуществить успешную карьеру с учетом стремлений, талантов, честолюбия.