

В 2014 г. вступил в силу новый пакет законов в сфере пенсионного обеспечения. Без сокращения размера ежемесячных выплат стало возможным выйти на пенсию в 63 года. Дополнительные льготы получили неработавшие матери, были увеличены выплаты по пенсиям по ограниченной трудоспособности и бюджет на реабилитационные услуги [1].

Важным моментом для развития накопительного пенсионного страхования является тот факт, что в Германии государство никого не обязывает открывать накопительные счета вне обязательного государственного страхования. В Германии нет каких-либо специальных пенсионных фондов, так как их создание привело бы к высоким расходам. Пенсионные накопительные счета обслуживают страховые компании, к которым предъявляются строгие требования по сертификации [2].

Таким образом, система пенсионного страхования в Германии после 2000 г. и до настоящего момента имеет комбинированный характер, совмещающая элементы распределительного и накопительного страхования. Сохраняя принципы социального рыночного хозяйства, социальная политика Германии содержит в себе ответы на вопрос, как обеспечить достойный уровень доходов в пожилом возрасте.

Источники

1. *Зимаков, А. В.* Пенсионная система ФРГ: эволюция или революция? / А. В. Зимаков // Современная Европа. — 2016. — № 4. — С. 94–103.
2. *Дегтярев, Г. П.* Пенсионная система Германии: параметры, структура, основные характеристики / Г. П. Дегтярев, А. Г. Дегтярев // Социально-трудовые исследования. — 2020. — № 1. — С. 139–152.

*Р. Н. Лысюк, магистр экон. наук
raisanl@mail.ru
БрГТУ (Брест)*

ОЦЕНКА КОНКУРЕНТНОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ

Под экономикой региона, как правило, понимают сложившуюся на его территории целостную систему хозяйствования, совокупность всех социальных и экономических факторов, а также взаимосвязи между ними и аналогичными факторами других регионов, определяющие их уровень развития производительных сил и социальных процессов.

Выделяют несколько видов регионов: группы стран (мегарегионы); территории страны, включающие несколько крупных административно-территориальных единиц (макро-регионы); крупные административно-территориальные единицы, к которым относят область или край (мезорегионы); часть территории внутри областей (микрорегионы).

В начале XX в. немецкий ученый А. Вебер, основоположник теории «промышленного штандарта» (фактора размещения), определил четко выраженное, устойчивое преимущество, возникающее в конкретной местности или в каком-либо типе местности. Данное преимущество обусловлено взаимодействием следующих территориальных факторов: территориальных издержек, издержек на рабочую силу и агломерации. На основании анализа фактора размещения единичного промышленного предприятия он выдвинул необходимость разработки «общей теории размещения предприятий промышленности», которая включала в себя следующие положения: 1) основной критерий размещения конкретного предприятия — минимизация его издержек; 2) методика выбора оптимального решения о размещении предприятия основывается на учете микроэкономических факторов.

В экономической литературе существует несколько подходов к оценке конкурентного развития региональных промышленных комплексов: регион как объект исследования, региональный комплекс (отрасль) как объект оценки, и предприятия (группа предприятий) как часть регионального комплекса (отрасли).

Как правило, методики оценки уровня социально-экономического развития региона состоят из следующих этапов:

- сбор необходимой информации, характеризующей социально-экономическое развитие региона, изучение его специализации, профильности, особенностей социальной политики и уровня жизни населения;
- анализ регионального рынка, определение регионального спроса и предложения и выявление причин возникновения диспропорций между ними;
- определение уровня социально-экономического развития региона по выбранному набору показателей, анализ его динамики и выявление факторов, оказывающих наибольшее влияние на уровень развития региона;
- оценка влияния отдельной отрасли экономики региона на уровень его социально-экономического развития и выбор отрасли экономики региона, на основе которой предлагается комплекс мероприятий для дальнейшего ее развития.

Вместе с тем конкурентоспособность региона во многом зависит от ряда отраслевых факторов. В методиках отраслевого анализа представлены «ключевые факторы успеха» — общие для всех предприятий отрасли управляемые переменные, реализация которых дает возможность повысить конкурентные позиции предприятия в отрасли и отрасли в целом. В зависимости от специфических особенностей развития отрасли к ключевым факторам успеха относят: факторы, связанные с технологией; факторы, связанные с маркетингом; факторы, связанные с производством; факторы, связанные с распределением; факторы, связанные с квалификацией, и др.

*Н. В. Маковская, д-р экон. наук, профессор
maknata@mail.ru
МГУ им. А.А. Кулешова*

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА В БЕЛАРУСИ

Рост эффективности труда менеджеров среднего звена обусловлен пятью условиями.

1. Продуктивность труда руководителя среднего уровня: достижение социально значимых и лично значимых целей. Она формирует отношение к труду и является своеобразным критерием, определяющим степень соответствия результатов труда менеджера поставленным целям и задачам.

2. Мотивация достижения успеха. Данное качество является для менеджера внутренним мотивом, определяющим степень профессиональной активности, побуждающим к деятельности и обуславливающим вовлеченность в процесс труда.

3. Эмоциональная компонента менеджера — удовлетворенность трудом. Эмоциональное переживание менеджерами итогов собственной деятельности формирует положительное отношение к себе и своим достижениям, чувство самоуважения, уменьшает напряженность, повышает эмоциональную устойчивость к различным стрессовым условиям труда.

Для белорусских менеджеров характерен достаточно высокий эмоциональный компонент: распознавание эмоций и понимание намерений других людей; управление собственными эмоциями и состояниями; воздействие на эмоции и состояния окружающих.

4. Факторы, обуславливающие реализацию функций когнитивного компонента менеджера среднего звена: когнитивная гибкость, компетентность. Они обуславливают способность менеджера переключать внимание с решения одной проблемы на другую, умение быстро оценивать ситуацию, принимать решения в соответствии с профессиональными знаниями и опытом.