

В. С. Изюитко, А. Г. Костюк
БГЭУ (Минск)

Научный руководитель — С. В. Павловская, канд. экон. наук, доцент

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БЕЛОРУССКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Современная система взглядов на менеджмент в Республике Беларусь представлена системным подходом, который предполагает, что руководители должны рассматривать организацию как совокупность взаимосвязанных элементов, таких как люди, структура, задачи и технологии, которые ориентированы на достижение различных целей в условиях меняющейся внешней среды, что позволяет получать поддерживающие организацию ресурсы. Остановимся на основных проблемах белорусского менеджмента.

Первая из них — отсутствие навыков целеполагания. Другая проблема связана со спецификой белорусского индивидуализма. Нас традиционно считают коллективистским обществом. Еще одна проблема, с которой сталкивается любой белорусский менеджер, — дисперсия мотивационных схем. Также существует проблема низкой конкурентоспособности продукции и ее несоответствия ожиданиям.

Список проблем отечественных предприятий и методов для их разрешения можно перечислять долго. Уровень менеджмента как раз и определяется тем, насколько быстро и четко руководство и персонал предприятия могут идентифицировать источники ключевых проблем и комплексно использовать все соответствующие методологии и лучшие практики.

Перспективами развития менеджмента на современном этапе развития общества в Республике Беларусь являются изменение парадигмы управления и переход к социальному менеджменту, основными принципами которого являются:

- отказ от управленческого рационализма классических школ;
- признание ответственности менеджмента как перед обществом в целом, так и перед отдельными людьми, работающими в организации;
- отношение к людям как к ключевому ресурсу организации;
- формирование организационной культуры, обеспечивающей удовлетворение потребностей высших уровней персонала;
- формирование эффективных коммуникаций;
- обязательное установление долевого участия каждого работающего в общих результатах, предполагающее переход от системы распределения к системе вознаграждения и другие формы гармонизации интересов;
- соучастие (или партнерство), т.е. непосредственное участие в работе групп и каждого члена организации на всех этапах;
- формирование предпринимательского типа поведения;

- технологизация менеджмента как фактор эффективности управления и инновационное средство мотивации персонала к саморазвитию;
- саоменеджмент руководителя. Умение менеджера дать оценку своим управленческим качествам, результатам работы, работать над собой в целях постоянного совершенствования также является важным поведенческим ресурсом повышения эффективности управления.

В общем, белорусский менеджмент предлагает сегодня больше вопросов, чем ответов. Его особенности, которые часто интерпретируются как недостатки, могут стать источниками определенных конкурентных преимуществ. Нужно только правильно ими воспользоваться. Мышление нашего менеджмента нестандартизировано, в чем его основное отличие.

*В. С. Изoitко, А. Г. Костюк
БГУУ (Минск)*

Научный руководитель — Е. А. Баханович

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СФЕРЕ АНИМАЦИОННО-ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Все чаще туристы, собираясь отправиться в путешествие, проявляют интерес к условиям проживания, экскурсионной программе и наличию дополнительных услуг развлекательного характера, в том числе к работе анимационной команды на месте отдыха. По этой причине многие туристические фирмы, гостиницы, санатории и спортивно-оздоровительные организации начали включать в пакеты услуг элементы анимации.

Туристическая анимация — важнейший компонент турпродукта, часть совокупной деятельности организации туристической индустрии (наряду с гостиничной и рекреационной анимацией), характеризующаяся высокой степенью профессионализма специалистов по удовлетворению интересов, запросов, ожиданий и потребностей туристов и рекреантов. В процессе создания анимационных программ задействован труд аниматоров, а также ряда других специалистов, экскурсоводов, культурологов, которые позволяют создавать и поддерживать тематическое разнообразие анимационно-досуговой деятельности. Цель исследования — обозначить проблему подготовки кадров для осуществления анимационно-досуговой деятельности в организациях туристической индустрии.

На данный момент в Беларуси недостаточно возможностей для подготовки аниматоров и других специалистов в сфере анимационно-досуговой деятельности в учреждениях среднего специального и высшего образования.