

труда, наличия скрытой безработицы не возникает объективной необходимости в стимулировании персонала, который и так трудится за определенное вознаграждение с едва ли не единственным требованием его своевременной выплаты. Другой тип руководителей считает, что стимулирование персонала применяется лишь в том случае, когда руководство невысокого мнения о работниках и предполагает, что они не умны и не заметят манипуляций, которые призваны заставить их лучше работать.

Классические знания о существующих теориях мотивации не могут быть полезными практику, исследующему систему мотивации работников на предприятии. В чистом виде следование той или иной теории может привести к диаметрально противоположным результатам.

Проблема выбора концепции стимулирования персонала стоит достаточно остро, когда вырабатывается новый стиль руководства, формируется принципиально новое отношение к труду с учетом рыночных отношений, обостряется конкуренция с выделением особой роли трудового потенциала и степени активности работников в эффективности функционирования предприятия.

Беляцкая Т. Н., БГЭУ (Минск)

МОДЕЛИ БИЗНЕСА В НОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Разработка стратегии развития отдельно взятого бизнеса, отрасли или страны в целом невозможно без изучения данных особенностей современного экономического развития. Понятие «новая экономика» вошло в употребление одновременно с понятием «глобализация» и «информациональное общество». Оно интерпретируется как особая структура, основанная на инновациях в сфере информационных и коммуникационных технологий, которые, воздействуя на все отрасли экономики, приводят к ускорению экономического роста во всех отраслях экономики.

Функционирование бизнеса невозможно без исследования закономерностей и тенденций развития внешней среды, а тем более невозможны изменения, необходимые для устойчивого развития во времени. Современная среда функционирования бизнеса характеризуется большими и глубокими изменениями, происходящими в мировой экономике. Многие крупные и высокотехнологичные отрасли переживают кризис: авиастроение, авиаперевозки, компьютерный бизнес. В то же время возникают и обеспечивают значительные темпы роста новые компании, начавшие свою историю с «нуля», тогда, когда их прямые конкуренты имели солидный капитал.

Глобальный капитализм и информационные технологии – две составляющие, влияющие на преобразование бизнеса. Белорусский бизнес должен интегрироваться в мировую экономику, в противном случае он не выживет или выживет только на время полной изоляции от мирового рынка, что почти невозможно из-за развития информационной сети.

Динамизм внешней среды оказывает существенное влияние на направление развития современной организации, на построение организационных структур, на отношения организация – персонал, организация – поставщик, организация – клиент. Очевидно, что построение устойчивой, растущей и функционирующей вечно организации невозможно без адаптации ее к условиям внешней среды.

Привлекательной моделью для финансово слабых предприятий является модель прямого бизнеса. Прямая модель обозначает бизнес без посредников. В условиях сильной модификации рынков, сокращения жизненного цикла товаров эта модель приобретает все большую актуальность. Основным ресурсом, обеспечивающим конкурентное пре-

имушество, в данной модели является информация. Наличие полной и своевременной информации от потребителя позволяет вести бизнес, практически не создавая запасов ни готовой продукции, ни комплектующих и сырья как на складах, так и в каналах товародвижения. Прямая модель бизнеса требует высокой стратегической культуры предприятия и снижает риск потери ликвидности бизнеса в результате устаревания технологий, положенных в основу произведенной продукции.

Для белорусских предприятий привлекательными выглядят две модели: прямой бизнес и брендирование товара, поскольку обе они не требуют серьезного привлечения финансового и технологического капитала. Они требуют высокой творческой культуры персонала.

Беляцкий Н. П., БГЭУ (Минск),

Ройш П., Высшая школа Дортмунда (Германия)

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

В каждом учебном заведении мира управление человеческими ресурсами HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (HRM) является неотъемлемой частью цикла дисциплин менеджмента. Понятие человеческих ресурсов касается персонала, отдельного человека как личности (персоны). Слово «персонал» не имеет множественного числа и, наоборот, «кадры» – единственного. Акцент на человеческие ресурсы отдельного сотрудника, его качества, знания, опыт, способности и неповторимость личности соответствуют рационалистическому подходу к управлению персоналом с целью создания возможностей максимизировать производительность каждого работника. Базовая рационалистическая концепция делает приоритетным управление предприятием, чтобы оно давало максимальную продукцию от труда работников. Она сформировала классический подход к управлению персоналом как специальной, отдельной функции управления организацией, которая выполняется преимущественно кадровой службой – функции управления кадрами. Однако такая упрощенная установка и натуралистическое понимание взаимосвязей человека и производства без рассмотрения симметричности и адекватности прямых и обратных связей была подвергнута критике еще в конце 1920-х годов основоположником кибернетических начал природы А.А. Богдановым. Он отвергал сужение влияния руководителя на работника только через контрольные процедуры и организационные действия. Развитие системы «руководитель – сотрудник» гораздо многограннее, чем «руководитель – подчиненный».

Акцент на человеческие ресурсы как ресурсы личности соответствует поведенческому или отношенческому подходу с целью создания организационной культуры, которая приоритетнее формализованных, рационалистических подходов. Данная парадигма «индивидуализирует» управление персоналом, она учитывает потребность в новом качестве менеджмента, а главное – перспективы развития сотрудников и организации, где они работают, обеспечивая их взаимные карьеры, устойчивость, безопасность.

При управлении человеческими ресурсами сотрудник рассматривается как личность, а ориентация на сотрудника индивидуализирована. Это адаптация к каждому работнику с параллельным учетом индивидуальных особенностей и должностных требований, а также целей предприятия. Иначе говоря, HRM включает также и деловое администрирование. Ценностные ориентации фирмы находятся на первом плане, но они неотделимы от индивидуализации рабочих процедур. Задача менеджера состоит в том,