

Сравнение результатов расчетов по сценариям 1-7 осуществлялась по следующим направлениям с учетом импорта электроэнергетики и природного газа.

*Зубик В.Б., Лю Хун Мин
УО БГЭУ (Минск)*

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА В МЕЖДУНАРОДНЫХ КОМПАНИЯХ

Каждая международная компания сталкивается с проблемой менеджмента в своих зарубежных подразделениях. Необходимость стандартизации организационных структур и рабочего процесса возрастет в том же объеме, в каком происходит глобализация рынков. Тем не менее, менеджеры вынуждены приспосабливать свою организацию к местным условиям рынка, к законодательной и налоговой системе, считаться с социально-политическими и культурными особенностями. Успех предприятия во многом зависит от того, насколько успешно будет найден баланс между постоянством и адаптацией, самостоятельностью и приспосабливаемостью. Возможны следующие подходы в решении этой проблемы:

- этноцентрический подход;
- полицентрический подход;
- геоцентрический подход;
- сравнительный подход;
- синергический подход. В этом направлении изучают связи и действия, имеющие место в рабочей ситуации между представителями различных культур. В этом случае стараются найти образцы ведения межкультурной кооперации, которые были бы бесконфликтными или с наименьшим количеством конфликтов. При этом исходят из того, что между членами одной организации всегда наблюдается процесс взаимного социального воздействия друг на друга. Типичным примером для исследований в данном подходе являются совместные предприятия с местным партнером или филиалы фирм за рубежом, где наряду с местными сотрудниками работают и посланные туда представители головного предприятия.

Важным фактором для всех подходов представляется изучение межкультурной коммуникации (общения) и компетенции. Основой межкультурного общения, или коммуникации, является способность распознавания различий. Поскольку одной из наиболее важных задач менеджеров является их общение с сотрудниками, коллегами, клиентами и начальством, то вопросы привычек, общения или коммуникации, всегда носящие на себе отпечаток культурных особенностей, играют в межкультурном менеджменте чрезвычайно важную роль.

Межкультурное общение подразумевает способность личности к возможности общения с представителями других, отличающихся культур. Данная способность будет все в большей степени определять в будущем экономический успех предприятий. Конфронтация с альтернативными решениями приблизительно одинаковой проблемы означает постановку под сомнение правильность собственной стратегии.

<http://edoc.bseu.by>

*Зубик Д.В.
УО БГЭУ (Минск)*

ИННОВАЦИОННЫЙ БЕНЧМАРКИНГ

Для успешного достижения целей Лиссабонской стратегии широко используется институциональная инновация, известная как «открытый метод координации». Она ба-

зируется на добровольном согласии стран-участниц сотрудничать в областях, относящихся к сфере национальной компетенции. Открытый метод координации включает: выработку директивы по достижению установленных для ЕС целей; формирование системы количественных и качественных показателей и проведение бенчмаркинга; разработку национальных и региональных политик на основе общеевропейской директивы с учетом сложившихся на этих уровнях особенностей; периодический мониторинг и оценку с целью взаимного обогащения опытом.

Европейская комиссия разработала набор из более чем ста структурных индикаторов для оценки достигнутого уровня странами-участницами в областях занятости, инновационного предпринимательства и НИР. Большое количество критериев снижает эффективность оценочного инструмента.

Достижения в области инноваций членов, ассоциируемых членов и стран-кандидатов ЕС оценивает ежегодный Европейский инновационный бюллетень (EIS – European Innovation Scoreboard). 23 индикатора (6 из которых могут рассчитываться отдельно для обрабатывающей промышленности и для сферы услуг) разделены на 4 группы: трудовые ресурсы для инноваций; получение новых знаний; распространение и использование знаний; финансирование инноваций. Для каждой страны рассчитывается совокупный инновационный индекс (SII), по которому можно судить о степени ее инновационной активности.

Методика расчета совокупного инновационного индекса имеет ряд недостатков, снижающих точность сравнения: хронологическое несоответствие данных, используемых в SII; хронологическое несоответствие данных разных стран для одного индикатора; отсутствие ряда данных.

Серьезным недостатком является группирование индикаторов по функциональному признаку без учета отношения факторов к инновационному процессу.

Разработана методика определения индекса инновационного потенциала как набора инновационных входов и индекса инновационной производительности как совокупности инновационных выходов. Инновационный потенциал государства характеризуется индикаторами, сгруппированными по следующим областям: стратегическая направленность и организация национальной инновационной системы; подготовка инновативного персонала; поддержка исследований и разработок; производство новых знаний; распространение и использование знаний; финансирование инноваций. Составляющими инновационной производительности являются: сбыт новой продукции и услуг; уровень технологичности народного хозяйства; высокотехнологичный экспорт; доходы от лицензий и производительность труда.

*Иванова Е.В.
ВГТУ (Витебск)*

ВЫБОР ПОТЕНЦИАЛЬНОГО ПОСТАВЩИКА

Выбор наиболее выгодного поставщика имеет большое значение, так как от последнего зависит величина затрат на закупку материальных ресурсов.

Выбор поставщиков начинается с анализа материальных потребностей предприятия и возможностей удовлетворить их на рынке. Какое число поставщиков должно участвовать в выполнении заказа на каждый материал, решает отдел закупок предприятия. Это зависит от важности товара, конъюнктуры рынка и количества требуемого товара.