

национальной идентичности принимающей страны, в том числе в сфере традиционных подходов к ведению бизнеса и решению экономических проблем. Об этом свидетельствует опыт некоторых европейских государств, в частности Франции, Швеции, Великобритании. Поэтому первоочередной задачей является сохранение и приумножение собственного интеллектуального потенциала, а миграционная политика должна способствовать тому, чтобы трудовая миграция носила временный характер.

УДК 330.839

Инновации в сфере персонального менеджмента

Котикова О.П.

Белорусский национальный технический университет

В условиях активного развития инновационной деятельности и широкого внедрения инновационных технологий особое внимание уделяется повышению эффективности управления персоналом на основе применения инновационных подходов к мотивации персонала, которые позволяют экономить все виды организационных ресурсов, товарно-материальные запасы, высвобождают финансы, повышать жизнеспособность корпораций, увеличивать их прибыльность.

К инновационным подходам в сфере персонального менеджмента сегодня можно отнести следующие подходы к мотивации персонала:

1. Гендерный подход к мотивации персонала. Использование результатов психологических исследований гендерных различий дает возможность актуализировать значительные ресурсы управления, заключенные в личностном потенциале гендерных отношений;

2. Культивирование хорошей работы как особого достоинства человека. Более высокие уровни мотивации этого рода связаны с культивированием стремления работать на совесть;

3. Управление ценностями как элемент управления человеческими ресурсами компании – включает в себя выявление, формирование и культивирование ценностей, которые соответствуют стратегии компании и разделяются теми, кто представляет собой человеческий ресурс реализации выбранной стратегии;

4. Интеграция в корпоративную культуру. Предполагает целенаправленное формирование идей, взглядов, основополагающих ценностей, которые разделяются членами организации (shared values);

5. Мотивация персонала через применение технологии целеполагания. Цели каждого сотрудника должны в главном и основном соответствовать целям команды

6. *Применение технологии командообразования* – нацелено на то, что результаты работы компании зависят от командной работы, от отношений членов команды, а не только от индивидуальных достижений;

7. *Инновационный подход к компенсационным системам* – подразумевает, что хорошо выполненная работа достойно вознаграждается, тем самым способствуя повышению эффективности выполнения других заданий;

8. *Применение новых технологий управления карьерой*;

9. *Применение инновационных технологий оценки персонала*;

10. *Ориентация на внутреннюю мотивацию сотрудников*

УДК 659.443

Мониторинг эффективности деятельности образовательных учреждений

Матяс И.Д.

Белорусский национальный технический университет

Вузы Беларуси все чаще сталкиваются с проблемой привлечения абитуриентов на определенные специальности. Решение часто видится в активизации профориентационной работы среди старшеклассников. Однако вузам необходимо осознать, что предложить потребителям больше (по количеству и качеству услуг), чем они располагают сами, они не способны. Поэтому требуется определить свои возможности, исследовать потребности рынка и адаптировать под них свои услуги. Потенциальные потребители образовательных услуг (абитуриенты и их родители) сегодня нуждаются в конкретных данных о качестве обучения в вузе, об эффективности полученного образования и конкурентоспособности выпускников на рынке труда. Четко представлять свою позицию на рынке поможет регулярный мониторинг эффективности деятельности учреждений образования. Основные усилия в исследовании внешнего рынка следует сосредоточить на: объеме и темпах роста рынка образовательных услуг; конкурентах (в т.ч. ППС и организация процесса обучения); ценах; потребителях; каналах продвижения. Что касается основных направлений внутреннего мониторинга, для выработки стратегии продвижения услуг, прежде всего, важны данные, касающиеся образовательного процесса (*средний балл тестирования студентов, принятых на бюджетные и платные формы обучения; доля численности победителей и призеров республиканских олимпиад школьников в общей численности первокурсников; доля ППС, имеющих ученую степень кандидата и доктора наук, в общей численности ППС вуза; число вузов (и их филиалов) в республике и регионе, реализующих образовательные программы по данной специальности*); инфраструктуры (*площадь учебно-лабораторных помещений в расчете на одного студен-*