

6. Калинин, С.А. Юридический прецедент и правоприменительная практика / С.А. Калинин // Общая теория права: пособие / В.А. Абрамович [и др.]; под общ. ред. С.Г. Дробязко, С.А. Калинина. – Минск: БГУ; изд-во «Четыре четверти», 2014. – 416 с. – Гл.18 §5. – С. 302-307.

7. Сільчанка, М.У. Аб універсальных прыметах прававога прэцэдэнта / М.У. Сільчанка // Весн. Гродзен. дзярж. ун-та. Сер. 4, Правазнаўства. –2012. – № 1. – С. 6–17.

8. Давид, Р. Основные правовые системы современности / Р. Давид, К. Жоффре-Спинози; пер. с фр. В.А. Туманова. – М. : Международ. отношения, 2009. – 456 с.

9. Бошно, С.В. Судебная практика: источник или форма права? / С.В. Бошно // Рос. судья. – 2001. – № 2. – С. 24–26.

УДК 005.41-051

## **МОДЕРНИЗАЦИЯ ПОДХОДОВ К ВНЕДРЕНИЮ КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРАКТИКУ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ОРГАНИЗАЦИЙ ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ**

Канева Ю.О., председатель комитета по осуществлению проектов  
Коми регионального экспертного управленческого сообщества,  
доцент кафедры менеджмента

Коми республиканская академия государственной службы  
и управления, г. Сыктывкар, Россия

Зими́на И.В., председатель Координационного совета  
Коми регионального экспертного управленческого сообщества,  
к.э.н., доцент

Сегодня можно с уверенностью говорить о развитии механизмов сотрудничества власти и бизнеса в сфере трудовых отношений и профессионального образования. Учет данной тенденции делает целесообразным проработку вопроса о модернизации подходов к внедрению новых кадровых технологий на основе обмена опытом между представителями организаций экономики, социальной сферы и органов государственного и муниципального управления.

Взаимный обмен мнениями с коллегами является важным условием успешной работы в любой сфере деятельности – данный тезис был положен в основу идеи выстраивания партнерских отношений по развитию технологий наставничества в Республике Коми. В условиях сложного макроокружения и дефицита ресурсов технология наставничества показывает свою эффективность не только за счет экономии путем совмещения процессов обучения с освоением профессиональных и социальных норм трудового коллектива, но и позволяет формировать лояльность сотрудников к своей организации, приверженность общим ценностям, а значит – профилировать текучесть кадров.

Несмотря на то, что подобный формат работы с сотрудниками, нуждающимися в развитии, доказал свою эффективность в течение длительного периода времени, сейчас можно наблюдать возросший интерес к данному методу внутриорганизационного развития сотрудников, т.к. он позволяет не столько обеспечивать накопление и трансляцию корпоративных знаний, но и формировать у наставляемых сотрудников требуемые модели организационного поведения, положительную мотивацию к труду и профессиональному развитию.

Решение этой задачи видится нам в интеграции усилий по созданию института наставничества в организациях Республики Коми, выработке эффективных подходов и их распространению, с тем, чтобы любой руководитель, решивший внедрить у себя наставничество не «изобретал велосипед», а смог воспользоваться апробированными и доказавшими свою эффективность подходами к работе.

Анализ современной ситуации в области применения технологий наставничества в организациях Республики Коми показал, что для масштабирования успешных технологий необходима интеграция власти и бизнеса, и в первую очередь - разворачивание коммуникационных площадок, где опыт будет обсуждаться и - экспертно оцениваться.

В качестве направлений интеграции могут выступать:

1. обсуждение, разработка методических документов; программ развития/ обучения лиц, вовлеченных в процессы наставничества

2. проведение совместных обучающих мероприятий для наставников и с участием наставников в качестве преподавателей;
3. совместная подготовка/ написание кейсов из практики наставнической деятельности;
4. обмен опытом, тиражирование и трансфер современных кадровых технологий;
5. экспертно-аналитическая деятельность (например, бенчмаркинг процессов наставничества) с целью совершенствования собственных организационных процессов;
6. выработка предложений для организаций-партнеров по развитию технологий наставничества и пр.

Формами подобной интеграции могут стать:

- взаимодействие на краудсорсинговых площадках<sup>1</sup>;
- Wiki-менеджмент<sup>2</sup>;
- совместные группы обучения;
- «перекрестное» обучение наставников;
- обмен преподавателями-тренерами;
- совместные мероприятия, нацеленные на пропаганду технологий наставничества (презентация best-practice);
- проведение форсайт-сессий с участием интегрированных партнеров;
- взаимодействие на межотраслевых и межведомственных площадках (МВК, общественные советы при госорганах и органах МСУ и др.), в других форматах коммуникативных мероприятий;

---

1 Краудсорсинг (англ. *crowdsourcing*, *crowd* - «толпа» и *sourcing* - «использование ресурсов») - передача некоторых функций неопределённому кругу лиц, решение общественно значимых задач силами добровольцев, часто координирующих при этом свою деятельность с помощью информационных технологий.

2 Wiki-Management - инструмент для сайтов, изменяемых всеми пользователями-членами сообщества, средство для совместной разработки проектов, предназначен для разработки и поддержки документации любого рода (в это число входят словари, тезаурусы, библиотеки и прочие итерационно меняющиеся документы), для описания большим числом участников того, что происходит, для фиксации результатов, для ведения неформальных записей.

- конкурсы, олимпиады, форумы, конференции, выставки передового опыта, «круглые столы» и пр.

Таким образом, будет сформирован информационный «пул» идей, документов, технологий, проблем и подходов к их решению, что позволит руководителям организаций, заинтересованных во внедрении и развитии новых кадровых технологий получить не только доступ к методикам, но и консультационную поддержку коллег.

УДК 334.012.63-64(476)

## **ПРАКТИКА ЗАЩИТЫ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА ОТ ДИСКРИМИНАЦИОННЫХ ПРАКТИК В ТОРГОВЛЕ И СФЕРЕ УСЛУГ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

Карсеко А.Е., ст. преподаватель кафедры «Экономика и право»

Белорусский национальный технический университет  
г. Минск, Беларусь

Будучи гибким и мобильным, малый и средний бизнес оперативно заполняет ниши, образующиеся в потребительской сфере, создает здоровую конкуренцию, обеспечивает занятость, поэтому его роль в экономике любой страны трудно переоценить.

На сегодняшний день в Беларуси зарегистрировано 365 тысяч 29 субъектов малого и среднего бизнеса, в том числе 102 тысячи 277 микро-, 12 тысяч 502 малых, 2 тысячи 481 средняя организация и 247 тысяч 769 индивидуальных предпринимателей (по состоянию на 1 апреля 2015 года). Более 1,5 миллиона человек, или треть экономически активного населения республики, занято в данной сфере. Доля малого и среднего бизнеса в ВВП Республики Беларусь составляет 22,3% [1]. Потенциал малого и среднего бизнеса особенно велик в торговле и сфере услуг, поскольку в этих сферах бизнес может быть успешен без особой помощи со стороны государства при условии, что ему просто не мешают,

Номенклатурный интервенционизм, недостаточная развитость и уровень конкуренции в торговле и сфере услуг в Республике