

УДК 339.9(519)

СУЩНОСТЬ БЕЛОРУССКОЙ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

*В.В. Петрович, студентка группы 10503316 ФММП БНТУ
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент В.П. Акунец*

Резюме – Управление персоналом – весьма нелегкий процесс, который требует определенного подхода и оперативности. Модели управления персоналом оказывает огромное влияние на принципы организационной культуры любого предприятия, а также на технологический уровень его развития. В данной статье будет рассматриваться сущность модели управления персоналом Республики Беларусь и выявление её особенностей.

Resume – Personnel management is not an easy process that requires a certain approach and efficiency. Model of personnel managing has a deep impact on principles of organizational culture and stage of technological development of organization. In this article will be considered essence of Belorussian model of personnel management and will be identified its features.

Введение. Модель управления персоналом выступает как особый элемент управленческих технологий и должна обеспечивать эффективное объединение усилий персонала и направлять его на достижение целей организации. Модель управления персоналом предполагает формирование целей и функций организационной структуры управления персоналом, а также взаимосвязей между руководителями и специалистами в процессе осуществления управленческих решений. Задача управления персоналом состоит в обеспечении соответствующего поведения каждого из сотрудников, которое должно способствовать достижению целей компании.

Основная часть. В основе белорусской модели управления персоналом должны быть положены элементы начала культуры управления. Впервые проблему формирования национальной культуры управления рассмотрел великий китайский учёный Конфуций. Согласно Конфуцию, управление людьми (персоналом) должно базироваться на определенных правилах (Ли). Значение данных правил достаточно объёмно и включает в себя: жень (человеколюбие); любовь к родственникам и сородичам; уважение старших; искренность и честность; вежливость; постоянное стремление к самоусовершенствованию и др. [3]. Конфуций считал, что для управленцев очень важна вежливость. Начало истории развития управления персоналом как науки можно отнести к первой половине XX века. По мнению исследователей, именно в это время началось более глубокое изучение этой области человеческой деятельности. Ранее методы управления персоналом полностью являлись привилегией управляющих. Промышленная революция способствовала увеличению производительности труда, возникновению социальных конфликтов и, как следствие, усилению рабочего движения. Впоследствии чего управленцы больше не могли справляться со своими задачами, и часть функций стала передаваться отдельным работникам либо подразделениям, которые специализировались в определенной области.

Сегодня в Беларуси во многих организациях проводится оптимизация персонала. Анализ международного опыта показал, что данный процесс позволяет достаточно легко и быстро уменьшить производственные издержки, увеличить прибыль предприятия и повысить его конкурентоспособность. Организации стали нанимать только 75% от требуемого числа работников, чтобы быть готовыми к ухудшению конъюнктуры рынка.

На управление человеческими ресурсами оказывает значительное влияние глобализация экономики и возрастание конкуренции. Значительное количество компаний в стране уже стали международными, что подразумевает приобретение определенных требований к персоналу касательно управления персоналом: на работу все чаще стали приглашать иностранных специалистов, большее распространение получили сетевые формы организации бизнеса. Всё больше от сотрудников требуют творческого мышления, которое будет способствовать повышению конкурентоспособности компаний. Сегодня определенные сотрудники могут работать дома на компьютере.

Существенно возросла доля временных сотрудников. Работникам в организации следует понимать, что организация подобна живому организму, каждый человек выполняет свою определенную функцию для обеспечения жизнедеятельности организации. Однако важно понимать, что цели и задачи компании должны также способствовать развитию страны в целом. Модель управления персоналом является успешной, если она обеспечивает длительное и устойчивое развитие организации, быстро и адекватно реагирует на вызовы со стороны конкурентов и успешно находит выходы из кризисных ситуаций. В Беларуси многие организации так и не перешли на новые технологии управления персоналом. Недостатками в работе модели управления персоналом являются:

1. на предприятиях отделы кадров не являются координирующим центром кадровой работы. То есть организация труда и заработной платы подчинены директору по экономике, техника безопасности и

охрана труда – главному инженеру, заместитель директора руководит обучением работников и отделом кадров. Данная система не способствует координации стратегических действий работников для развития организации;

2. управление персоналом часто зависит от отдельного человека, который зачастую не знает и не использует научно обоснованные и эффективные технологии управления персоналом;

3. трудности, связанные с подбором в кадровые службы специалистов, способных отвечать современным требованиям;

4. в отделах кадров должным образом не занимаются реализацией целей и задач организации;

5. в отделах кадров работают лица, слабые в профессиональном отношении. Зачастую это специалисты гуманитарного профиля, оставшие военные лица и лица, не имеющие высшего образования.

Данные недостатки способствуют снижению производительности труда, увольнению хорошо квалифицированных работников, ухудшению психологического климата, увеличению конфликтов внутри организации. Аттестация, проводимая на предприятиях Республики Беларусь, позволяет улучшить управление персоналом и повысить эффективность кадровой работы. Индекс Джини измеряет степень неравномерности распределения доходов в обществе. В Республике Беларусь на 2016 год он составил 27%. За последние 10 лет Индекс Джини относительно стабилен.

Год	Значение	Изменение, %
2016	27,00	1,12
2015	26,70	-1,84
2014	27,20	2,26
2013	26,60	0,38
2012	26,50	-2,57
2011	27,20	-4,90
2010	28,60	3,25
2009	27,70	-0,36
2008	27,80	-6,08
2007	29,60	4,59
2006	28,30	2,54
2005	27,60	

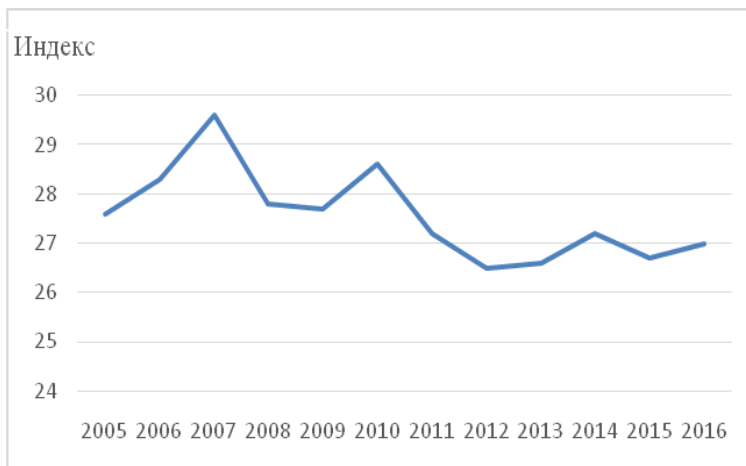


Рисунок 1 – Индекс Джини Беларуси в 2005-2016 гг.
Источник: разработка автора на основе [5,6]

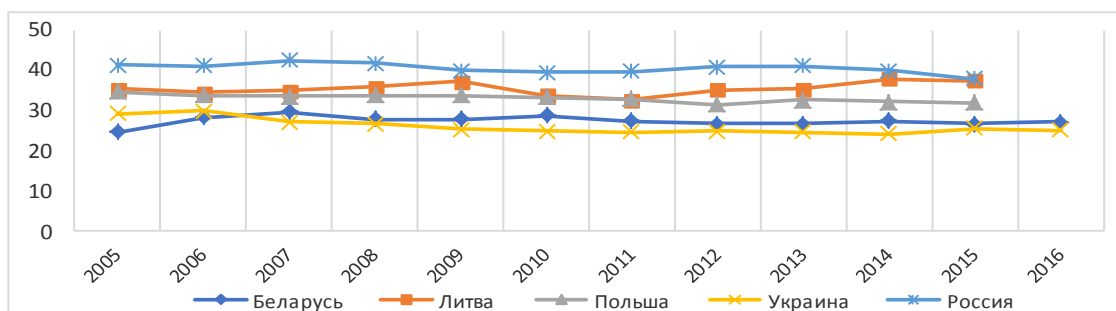


Рисунок 2 – Сравнительная диаграмма индекса Джини Беларуси и соседних стран
Источник: разработка автора на основе [5,6]

Таблица 1 – Сравнение значений Индекса Джини Беларуси со значениями соседних стран

Беларусь	Литва	Польша	Украина	Россия
27,00	в 1,4 раза больше	в 1,2 раза больше	в 0,9 раза больше	в 1,4 раза больше
В 2016	37,40 в 2015	31,80 в 2015	25,00	37,70 в 2015

Источник: разработка автора на основе [5,6]

В ноябре 2016 года средняя зарплата в Беларуси составила 717,6 бел. рубля. При этом уровень инфляции на 2016 год составил 10,6%. В 2015 году средняя заработная плата составила 674,9 бел. рубля, а уровень инфляции 12%. Наблюдается повышение уровня заработной платы и снижение инфляции.

Заключение. Таким образом, сущность белорусской модели управления персоналом заключается в определении методики управления коллективами в условиях социально-ориентированной рыночной экономики.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мещерякова, Е. В. Управление персоналом: тексты лекций для студентов специальностей – 1-26 02 02 «Менеджмент», 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» / Е. В. Мещерякова, Н. А. Лукашук. – Минск: БГТУ, 2014. – 276 с.
2. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом: учебник для студентов вузов по спец. «Экономика и управление на предприятии». – 2-е изд. / Н.П. Беляцкий. – Минск: Современная школа, 2010. – 447 с.
3. Конфуций – Лунь юй // <http://modernlib.net> [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://modernlib.net/books/konfuciy/lun_yuy/read/ Дата доступа: 20.11.2018.
4. Наша модель управления // <https://www.sb.by> [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.sb.by/articles/nasha-model-upravleniya.html> Дата доступа: 20.11.2018.
5. Беларусь – Коэффициент Джини // <https://knoema.ru> [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://knoema.ru/atlas/Беларусь/Коэффициент-Джини> Дата доступа: 22.11.2018.
6. Беларусь – Коэффициент Джини // <https://knoema.ru> [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://knoema.ru/atlas/Беларусь/topics/Бедность/Неравенство-доходов/Коэффициент-Джини?compareTo=LT,PL,UA,RU> Дата доступа 22.11.2018.
7. ВВП на душу населения в Беларуси // <https://myfin.by> [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://myfin.by/wiki/term/vvp-na-dushu-naseleniya-v-belarusi> Дата доступа: 25.11.2018.

УДК 338.22.01, 338.22.021.1

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

*Л.С. Петрович, студентка группы 10507218 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. филос. наук, доцент О.В. Беркова*

Резюме – В данной статье рассматриваются теоретические основы совокупного предложения, а также специфика его регулирования в Республике Беларусь. Отмечены также, наряду с традиционной налоговой политикой, особые черты, как развитие государственной инвестиционной деятельности и масштабное субсидирование отдельных производств. В данной работе рассматривается что из себя представляет совокупное предложение, а также каким образом оно регулируется в Республике Беларусь. Отмечена такая специфика данного регулирования как включение в неё не только налоговой политики, но и государственной инвестиционной деятельности, а также субсидирование отдельных производств.

Resume – This article discusses the theoretical basis of the aggregate proposal, as well as the specifics of its regulation in the Republic of Belarus. Along with the traditional tax policy, special features such as development of state investment activities and large-scale subsidization of individual industries are also noted. This paper examines what constitutes a total proposal, as well as how it is regulated in the Republic of Belarus. Such specificity of this regulation as inclusion in it not only tax policy, but also the state investment activity, and also subsidizing of separate productions is noted.

Введение. Совокупное предложение – это модель, которая показывает уровень наличного реального объёма производства при каждом возможном уровне цен. Более высокие уровни цен создают стимулы для производства дополнительного количества товаров и предложения их для продажи. Более низкие уровни цен вызывают сокращение производства товаров. Поэтому зависимость между уровнем цен и объёмом национального продукта, который предприятия выбрасывают на рынок, является прямой.

Основная часть. Кривая совокупного предложения состоит из трёх определённых сегментов, или отрезков:

- 1) горизонтального, или кейнсианского, когда уровень национального продукта изменяется, а уровень цен остаётся постоянным;
- 2) вертикального, или классического, когда национальный продукт остаётся постоянным на «уровне полной занятости», а уровень цен может изменяться;
- 3) промежуточный отрезок, когда изменяются и реальный объём национального производства, и уровень цен.

Совокупное предложение можно регулировать путём проведения налоговой политики. Эта политика вызывает изменения в соотношении *уровень цен – реальное производство*, которое может изменить совокупное предложение. Некоторые экономисты убеждены, что сниженные налоговые ставки обеспечат экономике расширение налоговой базы. Расширение налоговой базы обеспечит рост налоговых доходов даже при более низких ставках. Таким образом, в то время как с точки зрения традиционных кейнсианских подходов снижение налоговых ставок вызовет сокращение налоговых поступлений и увеличит де-